



2024/2831

11.11.2024

DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 23 de octubre de 2024

relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), y con su artículo 16, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), entre las finalidades de la Unión se encuentran promover el bienestar de sus pueblos y trabajar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado, entre otros, en un crecimiento económico equilibrado y una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social.
- (2) Con arreglo al artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), todo trabajador tiene derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 27 de la Carta protege el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa. El artículo 8 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. El artículo 12 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles. El artículo 16 de la Carta reconoce la libertad de empresa. El artículo 21 de la Carta prohíbe toda discriminación.
- (3) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, «pilar»), proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación; que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empleadores puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico; que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen unas condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia; que debe facilitarse la movilidad profesional; y que deben evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. El principio n.º 7 del pilar establece que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral; que, antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso; que tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y que, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. El principio n.º 10 del pilar establece que los trabajadores tienen, entre otras cosas, derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo y a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo. La Cumbre Social de Oporto de 7 de mayo de 2021 acogió con satisfacción el Plan de Acción que acompaña al pilar.

⁽¹⁾ DO C 290 de 29.7.2022, p. 95.

⁽²⁾ DO C 375 de 30.9.2022, p. 45.

⁽³⁾ Posición del Parlamento Europeo de 24 de abril de 2024 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 14 de octubre de 2024.

- (4) La digitalización está cambiando el mundo laboral, mejorando la productividad y aumentando la flexibilidad, aunque también conlleva algunos riesgos para el empleo y las condiciones laborales. Las tecnologías basadas en algoritmos, incluidos los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones, han propiciado la aparición y el crecimiento de plataformas digitales de trabajo. Las nuevas formas de interacción digital y las nuevas tecnologías en el entorno laboral, si se regulan y aplican de manera adecuada, pueden crear oportunidades de acceso a empleos dignos y de calidad para personas que tradicionalmente no las han tenido. No obstante, si no están reguladas, también pueden dar lugar a una vigilancia basada en la tecnología, aumentar los desequilibrios de poder y la opacidad en la toma de decisiones y entrañar riesgos para unas condiciones laborales dignas, para la salud y la seguridad en el trabajo, para la igualdad de trato y para el derecho a la intimidad.
- (5) El trabajo en plataformas es realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes. El trabajo en plataformas se realiza en una amplia variedad de ámbitos y se caracteriza por una gran heterogeneidad en los tipos de plataformas digitales de trabajo, los sectores cubiertos y las actividades realizadas, así como en los perfiles de las personas que realizan trabajo en plataformas. A través de los algoritmos, las plataformas digitales de trabajo organizan, en menor o mayor medida dependiendo de su modelo de negocio, la realización del trabajo, la remuneración por el trabajo y la relación entre sus clientes y las personas que realizan el trabajo. El trabajo en plataformas puede realizarse exclusivamente en línea a través de herramientas electrónicas (trabajo en plataformas en línea) o de forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico (trabajo en plataformas *in situ*). Muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que realizan sus actividades e implantan modelos de negocio en varios Estados miembros o a través de las fronteras.
- (6) El trabajo en plataformas puede ofrecer oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtener ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o disfrutar de cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, la mayoría de las personas que realizan trabajo en plataformas tienen otro trabajo u otra fuente de ingresos y tienden a estar mal remuneradas. Además, el trabajo en plataformas está evolucionando rápidamente, lo que da lugar a nuevos modelos de negocio y formas de empleo que no están, en ocasiones, amparadas por los sistemas de protección existentes. Por lo tanto, es importante acompañar dicho proceso con garantías adecuadas para las personas que realizan trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual. En particular, el trabajo en plataformas puede provocar la imprevisibilidad de las horas de trabajo y puede difuminar los límites entre una relación laboral y una actividad por cuenta propia así como las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores. La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja su acceso a los derechos laborales y sociales vigentes. También genera desigualdad de condiciones con respecto a las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores, y tiene implicaciones para los sistemas de relaciones laborales, la base imponible, y la cobertura y sostenibilidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros. Aunque esos desafíos cubren más aspectos que el trabajo en plataformas, son especialmente graves y apremiantes en la economía de las plataformas.
- (7) Los casos judiciales en varios Estados miembros han puesto de manifiesto la persistencia de la clasificación errónea de la situación laboral en ciertos tipos de trabajo en plataformas, en particular en sectores donde las plataformas digitales de trabajo ejercen cierto grado de dirección y control. Aunque las plataformas digitales de trabajo suelen clasificar a las personas que trabajan a través de ellas como trabajadores por cuenta propia o «contratistas independientes», muchos órganos jurisdiccionales han constatado que, de hecho, ejercen sobre esas personas dirección y control, y a menudo las integran en sus principales actividades empresariales. Por lo tanto, han reclasificado a los presuntos trabajadores por cuenta propia como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas.
- (8) Los sistemas automatizados de supervisión y los sistemas automatizados de toma de decisiones alimentados por algoritmos asumen cada vez con mayor frecuencia funciones que los gestores suelen desempeñar en las empresas, como la asignación de tareas, la fijación del precio de las tareas individuales asignadas, la determinación de los horarios de trabajo, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la aplicación de trato desfavorable. En particular, las plataformas digitales de trabajo utilizan esos sistemas de algoritmos como método estándar para organizar y gestionar el trabajo en plataformas a través de sus infraestructuras. Las personas que realizan trabajo en plataformas y que están sujetas a esa gestión algorítmica a menudo no tienen acceso a la información sobre el funcionamiento de los algoritmos, los datos personales que utilizan o la manera en que el comportamiento de dichas personas afecta a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados. Además, los representantes de los trabajadores, otros representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, los servicios de inspección de trabajo y otras autoridades competentes no tienen acceso a dicha información. Además, las personas que realizan trabajo en plataformas desconocen con frecuencia las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no pueden recibir una explicación de esas decisiones ni hablar al respecto con una persona de contacto, impugnar dichas decisiones ni solicitar una rectificación o, si procede, una reparación.

- (9) Cuando las plataformas operan en varios Estados miembros o a través de las fronteras, a menudo no está claro dónde se realiza el trabajo en plataformas ni quién lo realiza, en particular en lo que respecta al trabajo en plataformas en línea. Además, las autoridades nacionales competentes no tienen fácil acceso a los datos sobre las plataformas digitales de trabajo, como el número de personas que realizan trabajo en plataformas, su situación laboral o sus condiciones de trabajo. Ello complica el cumplimiento efectivo de las normas aplicables.
- (10) Un conjunto de instrumentos jurídicos establece normas mínimas en materia de condiciones de trabajo y derechos laborales en toda la Unión. Entre ellos figuran, en particular, las Directivas 2003/88/CE ⁽⁴⁾, 2008/104/CE ⁽⁵⁾ y (UE) 2019/1152 ⁽⁶⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo, y otros instrumentos específicos sobre aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo, las trabajadoras embarazadas, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, y el desplazamiento de trabajadores. Además, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») ha declarado ⁽⁷⁾ que el tiempo «de guardia», durante el cual el trabajador ve considerablemente limitadas sus oportunidades de realizar otras actividades, debe considerarse tiempo de trabajo. La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁸⁾ define un marco general que recoge los requisitos mínimos relativos al derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o establecimientos de la Unión.
- (11) La Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 ⁽⁹⁾ recomienda a los Estados miembros que adopten medidas que garanticen la cobertura formal y efectiva, y la adecuación y la transparencia de los regímenes de protección social para todos los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.
- (12) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁰⁾ garantiza la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y, en particular, establece determinados derechos y obligaciones, así como garantías, relativos al tratamiento lícito, leal y transparente de los datos personales, también en lo que respecta a la toma de decisiones individuales automatizada.
- (13) El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹¹⁾ fomenta la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea prestados por operadores de plataformas en línea.
- (14) Si bien los actos jurídicos de la Unión existentes establecen ciertas garantías generales, los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas requieren algunas medidas específicas adicionales. Con el fin de encuadrar adecuadamente el desarrollo del trabajo en plataformas de manera sostenible, es necesario que la Unión establezca unos derechos mínimos para los trabajadores de plataformas y normas para mejorar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas a fin de solventar dichos retos. Deben introducirse medidas que faciliten la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, y debe mejorarse la transparencia en lo concerniente al trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas. Además, debe otorgarse a las personas que realizan trabajo en plataformas derechos, con miras a promover la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas. Estos derechos también deben otorgarse con miras a proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en la gestión algorítmica, incluido el ejercicio de la negociación colectiva. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica y con el objetivo de lograr unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y a apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.
- (15) La Comisión ha realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Esta consulta no ha dado lugar a ningún acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco jurídico vigente a la aparición del trabajo en plataformas, incluido en lo que respecta a la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones. Además,

⁽⁴⁾ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁽⁵⁾ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

⁽⁶⁾ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

⁽⁷⁾ Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de febrero de 2018, *Ville de Nivelles/Rudy Matzak*, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82; sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 9 de marzo de 2021, *RJ/Stadt Offenbach am Main*, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 9 de marzo de 2021, *D.J./Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

⁽⁸⁾ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁽⁹⁾ Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

⁽¹⁰⁾ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

⁽¹¹⁾ Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el fomento de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

la Comisión ha mantenido amplios intercambios con las partes interesadas pertinentes, tales como plataformas digitales de trabajo, asociaciones de personas que realizan trabajo en plataformas, expertos del mundo académico, de los Estados miembros y de organizaciones internacionales, y representantes de la sociedad civil.

- (16) La presente Directiva tiene por objeto mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas. Ambos objetivos se persiguen simultáneamente y, al mismo tiempo que se refuerzan mutuamente y están vinculados de manera indisoluble, ninguno de ellos es secundario con respecto al otro. Por lo que se refiere al artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE, la presente Directiva establece normas destinadas a apoyar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas y a mejorar las condiciones laborales y la transparencia en lo concerniente al trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas, así como a proteger a los trabajadores en el contexto de la gestión algorítmica. Por lo que se refiere al artículo 16 del TFUE, la presente Directiva establece normas para mejorar la protección de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante el aumento de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas de los procedimientos de gestión algorítmica pertinentes en el trabajo en plataformas.
- (17) La presente Directiva debe aplicarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen, o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se considera que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Las disposiciones sobre gestión algorítmica relacionadas con el tratamiento de datos personales deben aplicarse también a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que no tienen un contrato de trabajo ni una relación laboral.
- (18) La presente Directiva establece normas obligatorias de aplicación a todas las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento o del Derecho aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se realice en la Unión.
- (19) Las plataformas digitales de trabajo se diferencian de otras plataformas en línea en que utilizan sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones para organizar el trabajo realizado por personas físicas a petición, puntual o reiterada, del destinatario de un servicio prestado por la plataforma. Los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones tratan datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas y adoptan o apoyan decisiones que afectan, entre otras cosas, a las condiciones laborales. Esas características hacen que las plataformas digitales de trabajo sean una forma de organizar la prestación de servicios por parte de profesionales distinta de las formas más tradicionales de organizar la prestación de servicios, como las formas tradicionales de alquiler de vehículos con conductor o los servicios de transporte de envíos. Además, la creciente complejidad en la organización estructural de las plataformas digitales de trabajo va pareja con su rápida evolución, lo que a menudo genera sistemas con una geometría variable en la organización del trabajo. Por ejemplo, pueden existir casos en los que las plataformas digitales de trabajo presten un servicio cuyo destinatario sea la propia plataforma digital de trabajo o una entidad empresarial distinta dentro del mismo grupo de empresas, o que organicen el trabajo de manera que se difuminen los patrones tradicionales que suelen reconocerse en los sistemas de prestación de servicios. Lo mismo podría suceder con las plataformas de microtrabajo o de trabajo colaborativo, que son un tipo de plataforma digital de trabajo en línea que ofrece a las empresas y otros clientes acceso a mucha mano de obra flexible para la realización de pequeñas tareas que pueden efectuarse a distancia utilizando un ordenador y una conexión a internet, como el etiquetado. Las tareas se dividen y distribuyen entre un gran número de personas físicas que pueden completarlas de forma asíncrona.
- (20) La organización del trabajo realizado por personas físicas debe implicar, como mínimo, un papel importante en vincular la demanda del servicio a la oferta de mano de obra de una persona física que tenga una relación contractual con una plataforma digital de trabajo o un intermediario, independientemente de su denominación formal por las partes o de su naturaleza, y que esté disponible para realizar una tarea específica. Organizar dicho trabajo puede incluir otras actividades, como la tramitación de los pagos. Las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. La definición de plataforma digital de trabajo no debe incluir a los proveedores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos, como el alquiler de corta duración de alojamientos, o por medio de los cuales los particulares no profesionales puedan revender bienes, y tampoco debe incluir a los que organizan actividades de voluntariado. La definición debe limitarse a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, o la limpieza, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio.

- (21) Los mecanismos y procesos de representación de los trabajadores varían según los Estados miembros, lo que refleja sus respectivas historias, instituciones y situaciones económicas y políticas. Entre las condiciones propicias para el buen funcionamiento del diálogo social se encuentra la existencia de sindicatos y organizaciones patronales fuertes e independientes, con acceso a la información pertinente necesaria para participar en el diálogo social, y el respeto de los derechos fundamentales de libertad de asociación y de negociación colectiva.
- (22) De conformidad con el Convenio n.º 135 (1971) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los representantes de los trabajadores, ratificado actualmente por veinticuatro Estados miembros, los representantes de los trabajadores pueden ser personas reconocidas como tales en virtud del Derecho o las prácticas nacionales, ya sean representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos. Dicho Convenio precisa que, cuando en una misma empresa existan tanto representantes sindicales como representantes electos, tal representación no se utilizará para socavar las posiciones de los sindicatos afectados o de sus representantes, y que debe fomentarse la cooperación entre los representantes electos y los sindicatos afectados o sus representantes.
- (23) Los Estados miembros han ratificado el Convenio n.º 98 (1949) de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, según el cual se consideran actos de injerencia contra los cuales los Estados miembros de la OIT deben proteger a las organizaciones de trabajadores las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Es importante que se haga frente a dichos actos para garantizar que, al definir o aplicar las modalidades prácticas de información y consulta con arreglo a la presente Directiva, los empleadores y los representantes de los trabajadores trabajen con espíritu de cooperación teniendo debidamente en cuenta sus derechos y obligaciones recíprocos, tomando en consideración los intereses tanto de la empresa o del establecimiento como de los trabajadores.
- (24) En algunos casos, las personas que realizan trabajo en plataformas no tienen una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo, sino que mantienen una relación con un intermediario a través del cual realizan trabajo en plataformas. Esta forma de organizar el trabajo en plataformas a menudo da lugar a gran variedad de relaciones multipartitas diversas y complejas, incluidas cadenas de subcontratación, así como a responsabilidades difusas entre la plataforma digital de trabajo y los intermediarios. Las personas que realizan trabajo en plataformas a través de intermediarios están expuestas a los mismos riesgos relacionados con la clasificación errónea de su situación laboral y con la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones que las personas que realizan trabajo en plataformas directamente para la plataforma digital de trabajo. Por consiguiente, los Estados miembros deben establecer medidas adecuadas para garantizar que, en el marco de la presente Directiva, las personas que realizan trabajo en plataformas y que trabajan a través de intermediarios disfruten del mismo nivel de protección que las personas que realicen trabajo en plataformas y que mantengan una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo. Los Estados miembros deben establecer mecanismos adecuados, lo que puede incluir, cuando proceda, que se haga por medio de sistemas de responsabilidad solidaria.
- (25) A fin de combatir los falsos trabajadores por cuenta propia en el trabajo en plataformas y facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, los Estados miembros deben aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas. El objetivo de esos procedimientos debe ser determinar la existencia de una relación laboral tal como se defina en el Derecho, en los convenios colectivos o en las prácticas nacionales teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y garantizar por lo tanto que los trabajadores de plataformas gocen plenamente de los mismos derechos laborales que otros trabajadores de conformidad con el Derecho de la Unión, el Derecho nacional y los convenios colectivos pertinentes. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre una base fáctica, la parte o las partes responsables del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores deben estar claramente identificadas y deben cumplir las correspondientes obligaciones de los empleadores en virtud del Derecho de la Unión, el Derecho nacional y de los convenios colectivos aplicables en el sector de actividad.
- (26) Cuando se compruebe que una parte es un empleador y cumple las condiciones para ser una empresa de trabajo temporal de conformidad con la Directiva 2008/104/CE, son aplicables las obligaciones establecidas en dicha Directiva.
- (27) El principio de primacía de los hechos, en el sentido de que la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse principalmente por los hechos relativos a la realización efectiva del trabajo, incluida la retribución del trabajo, y no por la descripción de la relación por las partes, de conformidad con la Recomendación n.º 198 (2006) de la OIT sobre la relación de trabajo es especialmente pertinente en el caso del trabajo en plataformas, en el que las condiciones contractuales a menudo son fijadas unilateralmente por una de las partes.

- (28) El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, ya sea a nivel nacional o en situaciones transfronterizas, constituye una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral. Una declaración falsa de trabajo por cuenta propia se realiza a menudo para evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales o crear una ventaja competitiva respecto de las empresas que sí respetan la ley. En varias sentencias⁽¹²⁾, el Tribunal de Justicia ha declarado que la consideración como «trabajador por cuenta propia» con arreglo al Derecho nacional no excluye que la misma persona deba ser considerada como «trabajador» a efectos del Derecho de la Unión si la independencia de dicha persona solo es ficticia y disimula lo que a todos los efectos es una relación laboral por cuenta ajena.
- (29) El hecho de garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas no debe impedir la mejora de las condiciones de los auténticos trabajadores por cuenta propia que realizan trabajo en plataformas. La Comunicación de la Comisión, de 30 de septiembre de 2022, que contiene «directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados» e indica que, según la Comisión, los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales entre personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y las plataformas digitales de trabajo no entran en el ámbito de aplicación del artículo 101 del TFUE, puede servir, a tal fin, de orientación útil. No obstante, es fundamental que la implantación de esos convenios colectivos no menoscabe los objetivos perseguidos por la presente Directiva, en particular, la correcta clasificación de las personas que realizan trabajo en plataformas en función de su situación laboral.
- (30) La dirección y el control pueden adoptar diferentes formas en casos concretos, teniendo en cuenta que el modelo de la economía de plataformas se encuentra en constante evolución. Por ejemplo, la plataforma digital de trabajo podría ejercer la dirección y el control no solo por medios directos, sino también mediante la aplicación de medidas disciplinarias u otras formas de trato desfavorable o de presión. En el contexto del trabajo en plataformas, a menudo es difícil para las personas que realizan trabajo en plataformas tener un acceso adecuado a las herramientas y a la información necesaria para hacer valer ante una autoridad competente la naturaleza real de su relación contractual y los derechos derivados de ella. Además, la gestión de las personas que realizan trabajo en plataformas a través de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones se caracteriza por la falta de transparencia de la plataforma digital de trabajo. Dichas características del trabajo en plataformas perpetúan el fenómeno de la clasificación errónea como falsos trabajadores por cuenta propia, lo que obstaculiza la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas y el acceso a unas condiciones de vida y de trabajo dignas para los trabajadores de plataformas. Por consiguiente, los Estados miembros deben adoptar medidas por las que se disponga la simplificación efectiva del proceso para las personas que realizan trabajo en plataformas a la hora de establecer la determinación de su situación laboral correcta. En ese contexto, una presunción legal de una relación laboral en favor de las personas que realizan trabajo en plataformas es un instrumento eficaz que contribuye en gran medida a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de plataformas. Por lo tanto, debe presumirse que, desde el punto de vista jurídico, una relación contractual es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control.
- (31) Para que una presunción legal sea eficaz es necesario que el Derecho nacional facilite de manera efectiva que las personas que realizan trabajo en plataformas disfruten de dicha presunción. Los requisitos de la presunción legal no deben representar una carga excesiva y deben aliviar las dificultades de las personas que realizan trabajo en plataformas para aportar pruebas que demuestren la existencia de una relación laboral en una situación en la que se produce un desequilibrio de poder con respecto a la plataforma digital de trabajo. El objetivo de la presunción legal es abordar y corregir eficazmente el desequilibrio de poder entre las personas que realizan trabajo en plataformas y la plataforma digital de trabajo. Las modalidades de la presunción legal deben ser establecidas por los Estados miembros, siempre que dichas modalidades garanticen el establecimiento de una presunción legal eficaz y refutable de empleo que constituya una simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas, y siempre que estas no resulten en aumentar la carga de requisitos sobre dichas personas o sus representantes en el marco de los procedimientos para determinar la situación laboral correcta de dichas personas. La aplicación de la presunción legal no debe dar lugar automáticamente a la reclasificación de las personas que realizan trabajo en plataformas. En caso de que la plataforma digital de trabajo pretenda refutar la presunción legal, debe corresponder a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

⁽¹²⁾ Sentencias del Tribunal de Justicia de

— 3 de julio de 1986, *Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg*, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284;
— 13 de enero de 2004, *Debra Allonby/Accrington of Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional y Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18;
— 14 de octubre de 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612
— 11 de noviembre de 2010, *Dita Danosa/LKB Līzings SIA* (C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674),
— 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411;
— 9 de julio de 2015, *Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455;
— 17 de noviembre de 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883;
— 16 de julio de 2020, *UX/Governo della Repubblica italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572,
y auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, *B/Yodel Delivery Network Ltd*, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

- (32) En consonancia con el objetivo de la presente Directiva de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas mediante una determinación más fácil de su situación laboral correcta y garantizando así que disfruten de los derechos correspondientes derivados del Derecho de la Unión, del Derecho nacional y de los convenios colectivos, la presunción legal debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes en los que se dirima la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas. Si bien la presente Directiva no impone a los Estados miembros obligación alguna de aplicar la presunción legal a los procedimientos fiscales, penales o en el ámbito de la seguridad social, es fundamental que sí se aplique con eficacia en todos los Estados miembros de conformidad con la presente Directiva. En particular, ninguna de las disposiciones de la presente Directiva debe impedir que los Estados miembros, con arreglo a su Derecho nacional, apliquen la presunción legal en los procedimientos fiscales, penales o en el ámbito de la seguridad social u otros procedimientos administrativos o judiciales o reconozcan los resultados de los procedimientos en los que se haya aplicado la presunción legal con el fin de conferir derechos en virtud de otros ámbitos del Derecho a los trabajadores reclasificados.
- (33) En aras de la seguridad jurídica, la presunción legal no debe tener efectos jurídicos retroactivos y, por tanto, debe aplicarse únicamente al período que comienza a partir del 2 de diciembre de 2026, también para las relaciones contractuales celebradas antes y que aún estén vigentes en esa fecha. Por consiguiente, las reclamaciones relativas a la posible existencia de una relación laboral antes de esa fecha, y los derechos y las obligaciones resultantes hasta entonces, deben evaluarse únicamente sobre la base del Derecho de la Unión y nacional aplicables antes de dicha fecha, incluida la Directiva (UE) 2019/1152.
- (34) La relación entre una persona que realiza trabajo en plataformas y una plataforma digital de trabajo puede no cumplir los requisitos de una relación laboral de conformidad con la definición establecida por el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro en cuestión, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Los Estados miembros deben garantizar que sea posible refutar la presunción legal, si se demuestra, sobre la base de dicha definición, que la relación en cuestión no es una relación laboral. Las plataformas digitales de trabajo tienen una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la naturaleza jurídica de la relación, en particular los algoritmos a través de los cuales gestionan sus operaciones. Por tanto, debe recaer sobre las plataformas digitales de trabajo la carga de la prueba cuando aleguen que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral. El hecho de que la refutación de la presunción legal prospere en procedimientos judiciales o administrativos no debe impedir que la presunción legal se aplique en procedimientos judiciales o recursos posteriores, de conformidad con el Derecho procesal nacional.
- (35) La aplicación efectiva de la presunción legal a través de un marco de medidas de apoyo es esencial para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. Dichas medidas deben incluir la difusión de información completa al público, la elaboración de orientaciones en forma de recomendaciones concretas y prácticas dirigidas a las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas, los interlocutores sociales y las autoridades nacionales competentes, y el establecimiento de controles e inspecciones eficaces, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, que comprenda, en su caso, la fijación de objetivos para dichos controles e inspecciones.
- (36) Tales medidas deben apoyar la determinación de la existencia de una relación laboral tal como se defina en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, incluyendo, en su caso, la confirmación de la consideración de la persona que realiza trabajo en plataformas como auténtico trabajador por cuenta propia. A fin de desempeñar sus tareas para hacer cumplir las disposiciones de la presente Directiva, prestando especial atención a la competencia de los Estados miembros para decidir sobre la dotación de personal de las autoridades nacionales, estas deben contar con personal adecuado. Esto requiere que se proporcione a las autoridades nacionales competentes unos recursos humanos adecuados que tengan las competencias necesarias y acceso a una formación adecuada, y que se les proporcione acceso a conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica. El Convenio n.º 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo (1947) ofrece indicaciones sobre cómo determinar un número suficiente de inspectores de trabajo para el desempeño efectivo de sus funciones. A la hora de decidir sobre los controles y las inspecciones que se proponen realizar, las autoridades nacionales competentes deben tener en cuenta la decisión de una autoridad nacional competente que dé lugar a un cambio en la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas.
- (37) Las autoridades nacionales competentes de los Estados miembros deben cooperar entre sí, también mediante el intercambio de información, según se establezca en el Derecho y las prácticas nacionales, con el fin de garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas.
- (38) Si bien el Reglamento (UE) 2016/679 establece el marco general para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, es necesario prever normas específicas que atiendan a las preocupaciones relacionadas con el tratamiento de datos personales realizado con sistemas automatizados de seguimiento o con sistemas automatizados de toma de decisiones en el contexto del trabajo en plataformas. El artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679 ya dispone que los Estados miembros puedan establecer, por ley o mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral. La presente Directiva

establece garantías más específicas en relación con el tratamiento de datos personales realizado con sistemas automatizados en el ámbito del trabajo en plataformas, proporcionando así un nivel de protección más elevado de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas. En particular, la presente Directiva establece normas más específicas en relación con el Reglamento (UE) 2016/679 en lo que respecta al recurso a decisiones automatizadas y la transparencia de estas. La presente Directiva también establece medidas adicionales con relación al Reglamento (UE) 2016/679 en el ámbito del trabajo en plataformas para salvaguardar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataforma, en particular cuando se adopten decisiones mediante el tratamiento automatizado de datos personales o las decisiones estén respaldadas por el tratamiento automatizado de datos personales. Los términos relativos a la protección de datos personales en la presente Directiva deben entenderse a la luz de las definiciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/679.

- (39) Los artículos 5, 6 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los datos personales sean tratados de forma lícita, leal y transparente. Esto implica determinadas restricciones a la manera en que las plataformas digitales de trabajo puedan tratar datos personales mediante sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones. No obstante, en el caso concreto del trabajo en plataformas, no puede presumirse que las personas que realizan trabajo en plataformas hayan consentido libremente al tratamiento de sus datos personales. Las personas que realizan trabajo en plataformas a menudo no tienen una verdadera libertad de elección o no pueden denegar o retirar el consentimiento sin perjudicar su relación contractual, dado el desequilibrio de poder existente entre la persona que realiza trabajo en plataformas y la plataforma digital de trabajo. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo no deben tratar los datos personales de una persona que realiza trabajo en plataformas en razón de que esta haya dado su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales.
- (40) Las plataformas digitales de trabajo no deben tratar mediante sistemas automatizados de seguimiento ni ningún otro sistema automatizado utilizado para adoptar o respaldar decisiones que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas, datos personales sobre el estado emocional o psicológico de las personas que realizan trabajo en plataformas, ni tampoco tratar datos personales relacionados con sus conversaciones privadas, recopilar datos personales mientras las personas no estén ofreciendo o no estén realizando un trabajo en plataformas, tratar datos personales para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales —incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación y de acción colectivas o el derecho a la información y consulta, tal como se definen en la Carta—, ni tratar datos personales para inferir el origen racial o étnico de la persona, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual.
- (41) Las plataformas digitales de trabajo no deben tratar los datos biométricos de las personas que realizan trabajo en plataformas con fines de identificación, a saber, determinando la identidad de la persona mediante el cotejo de sus datos biométricos con los datos biométricos almacenados de una serie de personas que figuran en una base de datos (identificación mediante cotejo múltiple). Esto no afecta a la posibilidad de que las plataformas digitales de trabajo efectúen una verificación biométrica, a saber, que verifiquen la identidad de una persona mediante el cotejo de sus datos biométricos con los datos proporcionados previamente por esa misma persona (verificación o autenticación unívoca), cuando ese tratamiento de datos personales sea lícito en virtud del Reglamento (UE) 2016/679 o de otras disposiciones pertinentes del Derecho de la Unión y del Derecho nacional.
- (42) Los datos basados en biometría son datos personales resultantes de un tratamiento técnico específico sobre rasgos físicos, fisiológicos o de comportamiento, señales o características de una persona física, como expresiones faciales, movimientos, frecuencia del pulso, voz, pulsaciones de tecla o modo de andar, que puedan o no permitir o confirmar la identificación de una persona física.
- (43) Es probable que el tratamiento de los datos personales por sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales de trabajo entrañe un riesgo elevado para los derechos y libertades de las personas que realizan trabajo en plataformas. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo siempre deben realizar una evaluación de impacto relativa a la protección de datos de conformidad con los requisitos establecidos en el artículo 35 del Reglamento (UE) 2016/679. Teniendo en cuenta los efectos que las decisiones adoptadas por sistemas automatizados de toma de decisiones tienen en las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular, en los trabajadores de plataformas, la presente Directiva establece normas más específicas sobre la consulta de las personas que realizan trabajo en plataformas y de sus representantes en el contexto de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos.
- (44) Además de los requisitos dispuestos en el Reglamento (UE) 2016/679, las plataformas digitales de trabajo deben estar sujetas a obligaciones en materia de transparencia e información en relación con los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados que utilicen para adoptar o respaldar decisiones que afecten a las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, tales como su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a formación, su promoción o equivalente, y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas. Debe especificarse qué tipo de información y en qué forma

ha de proporcionarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con esos sistemas automatizados, junto con el momento en que debe proporcionarse. Los trabajadores de plataformas deben recibir esa información de forma concisa, sencilla y comprensible, en la medida en que los sistemas y sus características les afecten directamente a ellos y, cuando proceda, a sus condiciones laborales, de modo que estén realmente informados. También deben tener derecho a solicitar información completa y detallada sobre todos los sistemas pertinentes. Asimismo debe proporcionarse información completa y detallada sobre dichos sistemas automatizados a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, así como a las autoridades laborales nacionales, previa petición, a fin de que puedan ejercer sus funciones.

- (45) Además del derecho a la portabilidad de los datos personales que el interesado haya proporcionado a un responsable del tratamiento de conformidad con el artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679, las personas que realizan trabajo en plataformas deben tener derecho a recibir, sin obstáculos y en un formato estructurado, de uso común y legible por máquina, cualquier dato personal generado por la realización de su trabajo en el contexto de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones de una plataforma digital de trabajo, incluidas las calificaciones y reseñas, para transmitirlos o hacer que se transmitan a un tercero, incluida otra plataforma digital de trabajo. Las plataformas digitales de trabajo deben proporcionar a las personas que realizan trabajo en plataformas herramientas que faciliten una portabilidad efectiva de los datos que sea gratuita, a fin de ejercer sus derechos en virtud de la presente Directiva y del Reglamento (UE) 2016/679.
- (46) En algunos casos, las plataformas digitales de trabajo no ponen fin formalmente a su relación con una persona que realiza trabajo en plataformas sino que restringen su cuenta. Restringir la cuenta debe entenderse como cualquier toda limitación impuesta a capacidad de dicha persona de realizar trabajo en plataformas a través de la cuenta, incluida la restricción del acceso a la cuenta o a las tareas asignadas.
- (47) Las plataformas digitales de trabajo utilizan en gran medida sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones a la hora de gestionar a las personas que realizan trabajo en plataformas. El seguimiento por medios electrónicos puede ser intrusivo, y las decisiones adoptadas o respaldadas por esos sistemas, como las relacionadas con la oferta o la asignación de tareas, sus ingresos, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a la formación, su promoción o su situación dentro de la organización y su situación contractual, afectan directamente a las personas que realizan trabajo en plataformas, que tal vez no tengan ningún contacto directo con gestores o supervisores humanos. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo deben garantizar la supervisión por humanos y realizar periódicamente, en todo caso cada dos años, una evaluación de los efectos de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento o por sistemas automatizados de toma de decisiones para las personas que realizan trabajo en plataformas, que incluya, cuando proceda, sus condiciones laborales y la igualdad de trato en el trabajo. Los representantes de los trabajadores deben participar en el proceso de evaluación. Las plataformas digitales de trabajo deben garantizar recursos humanos suficientes a los efectos de dichas supervisión y evaluación. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital de trabajo deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función y, en particular, el derecho a anular las decisiones automatizadas. Deben gozar de protección contra el despido, las medidas disciplinarias u otro trato desfavorable por el ejercicio de sus funciones. Además, es importante que las plataformas digitales de trabajo solventen las deficiencias sistemáticas en la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones. Por lo tanto, cuando las actividades de supervisión detecten un riesgo elevado de discriminación en el trabajo o de vulneración de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas, las plataformas digitales de trabajo deben adoptar las medidas adecuadas para afrontarlo, incluida la posibilidad de suspensión de los sistemas.
- (48) El Reglamento (UE) 2016/679 exige a los responsables del tratamiento de datos que adopten las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de las personas interesadas en los casos en que estén sujetas a decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado. Esa disposición exige, como mínimo, el derecho de la persona interesada a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Además de los requisitos establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679, en el contexto de la gestión algorítmica y teniendo en cuenta las graves repercusiones que tienen para las personas que realizan trabajo en plataformas las decisiones de restringir, suspender o cancelar su relación contractual o su cuenta, o cualquier decisión que genere un perjuicio equivalente, dichas decisiones deben ser adoptadas siempre por un ser humano.
- (49) Además de los requisitos del Reglamento (UE) 2016/679, en el contexto de la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas, las personas que realizan dicho trabajo deben tener derecho a obtener, sin demora indebida, una explicación de la plataforma digital de trabajo sobre una decisión, la falta de una decisión o un conjunto de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de toma de decisiones. A tal fin, la plataforma digital de trabajo debe ofrecer a las personas que realizan trabajo en plataformas la posibilidad de comentar y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos de tales decisiones con una persona de contacto perteneciente a la plataforma digital de trabajo. Además, es probable que determinadas decisiones tengan repercusiones negativas especialmente considerables para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular para sus posibles ingresos. En cuanto a las decisiones que restrinjan, suspendan o pongan fin a la cuenta de una persona que realiza

trabajo en plataformas, denieguen la remuneración por el trabajo realizado por dicha persona o afecten a los aspectos esenciales de la relación contractual, la plataforma digital de trabajo debe proporcionar a la persona que realiza trabajo en plataformas, lo antes posible y a más tardar en la fecha en que surtan efecto tales decisiones, una exposición de motivos por escrito. Cuando la explicación o los motivos aducidos no sean satisfactorios o cuando las personas que realizan trabajo en plataformas consideren que una decisión ha vulnerado sus derechos, también deben tener derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada, sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud. Cuando dichas decisiones vulneren los derechos de esas personas, como sus derechos laborales, su derecho a la no discriminación o el derecho a la protección de sus datos personales, la plataforma digital de trabajo debe rectificarlas sin demora indebida o, cuando ello no sea posible, debe proporcionar una indemnización adecuada por los daños sufridos, y adoptar las medidas necesarias para evitar decisiones similares en el futuro, incluidas, si procede, la modificación o la suspensión de la utilización del sistema automatizado de toma de decisiones en cuestión. Por lo que se refiere a la revisión de decisiones efectuada por humanos, deben prevalecer las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 relativas a los usuarios profesionales.

- (50) La Directiva 89/391/CEE del Consejo ⁽¹³⁾ introduce medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluida la obligación de los empresarios de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y establece principios generales de prevención que deben aplicar los empresarios. Los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones pueden tener una repercusión notable en la seguridad y en la salud física y mental de los trabajadores de plataformas. La dirección, evaluación y disciplina algorítmicas intensifican el esfuerzo laboral al potenciar el seguimiento, elevar el ritmo que se exige a los trabajadores, reducir al mínimo las lagunas existentes en el flujo de trabajo y extender la actividad laboral más allá del lugar de trabajo y de los horarios laborales convencionales. Es probable que el limitado aprendizaje en el trabajo y la influencia limitada en las tareas debidos a la utilización de algoritmos no transparentes, a la intensificación del ritmo de trabajo y a la inseguridad derivados de la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones aumenten el estrés y la ansiedad de la mano de obra. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo deben sopesar esos riesgos, evaluar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para soslayarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas. Deben evitar que la utilización de dichos sistemas genere una presión indebida sobre los trabajadores o ponga en peligro su salud. Con el fin de reforzar la eficacia de dichas disposiciones, la plataforma digital de trabajo debe poner su evaluación de riesgos y la valoración de las medidas de mitigación a disposición de los trabajadores de plataformas, de los representantes de estos y de las autoridades competentes.
- (51) Las personas que realizan trabajo en plataformas están expuestas, en particular en el trabajo en plataformas *in situ*, a un riesgo de violencia y acoso, sin contar con un lugar de trabajo físico en el que puedan presentar reclamaciones. El acoso y el acoso sexual pueden repercutir negativamente en la salud y la seguridad de los trabajadores de plataformas. Los Estados miembros deben por tanto adoptar medidas preventivas que incluyan el establecimiento de canales de denuncia eficaces. También se anima a los Estados miembros a que aboguen por medidas eficaces para combatir la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo en plataformas y, en particular, a que incluyan canales adecuados de denuncia para las personas que realizan trabajo en plataformas que no tengan una relación laboral.
- (52) La información y la consulta de los representantes de los trabajadores, que están reguladas a escala de la Unión con arreglo a la Directiva 2002/14/CE, son fundamentales para fomentar un diálogo social eficaz. Dado que la introducción de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones por parte de las plataformas digitales de trabajo, o los cambios sustanciales en la utilización de esos sistemas, tienen repercusiones directas en la organización del trabajo y en las condiciones laborales individuales de los trabajadores de plataformas, son necesarias medidas adicionales para garantizar que las plataformas digitales de trabajo informen y consulten eficazmente a los representantes de los trabajadores de plataformas antes de adoptar tales decisiones, en el nivel adecuado. Dada la complejidad técnica de los sistemas de gestión algorítmica, la información debe proporcionarse a su debido tiempo a fin de que los representantes de los trabajadores de plataformas puedan prepararse para la consulta, con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas o por sus representantes de manera concertada cuando sea necesario. La presente Directiva no afecta a las medidas de información y consulta tal y como se disponen en la Directiva 2002/14/CE.
- (53) A falta de representantes de los trabajadores, los trabajadores deben poder obtener directamente de la plataforma digital de trabajo información sobre la introducción de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones o sobre un cambio sustancial en la utilización de esos sistemas.
- (54) Un cierto número de las personas que realizan trabajo en plataformas son trabajadores por cuenta propia. Las repercusiones de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales de trabajo en cuanto a la protección de los datos personales de los trabajadores por cuenta propia y sus oportunidades de ingresos son similares a los que tienen para los trabajadores

⁽¹³⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

de plataformas. Por consiguiente, los derechos establecidos en la presente Directiva relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica, a saber, los relativos a la transparencia con respecto a los sistemas automatizados de seguimiento y a los sistemas automatizados de toma de decisiones, las restricciones al tratamiento o a la recopilación de datos personales, y el seguimiento por humanos y la revisión de decisiones importantes efectuada por humanos, deben aplicarse también a las personas que realicen trabajo en plataformas y que no tengan relación laboral. No se deben aplicar a las personas que realizan trabajo en plataformas que no tengan una relación laboral los derechos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo, los relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión. El Reglamento (UE) 2019/1150 establece garantías en materia de equidad y transparencia para los trabajadores por cuenta propia que realizan trabajo en plataformas, siempre que se consideren usuarios profesionales en el sentido de dicho Reglamento. Por lo que se refiere a la revisión de decisiones importantes efectuada por humanos, deben prevalecer las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 relativas a los usuarios profesionales.

- (55) Las obligaciones de las plataformas digitales de trabajo, incluidas aquellas en materia de información y consulta en lo que respecta a los sistemas automatizados de seguimiento y a los sistemas automatizados de toma de decisiones, se aplican con independencia de que dichos sistemas se gestionen por la propia plataforma digital de trabajo o por un proveedor de servicios externo que realice el tratamiento de datos en nombre de la plataforma digital de trabajo.
- (56) Para que las autoridades nacionales competentes puedan garantizar que las plataformas digitales de trabajo cumplan la legislación y la normativa laboral, en particular si están establecidas en un país distinto del Estado miembro donde el trabajador de plataformas realiza su trabajo o en un tercer país, estas deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes del Estado miembro donde este se realice. Es fundamental asimismo contar con un sistema para el suministro de información sistemático y transparente, también de ámbito transfronterizo, para evitar la competencia desleal entre plataformas digitales de trabajo. La obligación de declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas con arreglo a la presente Directiva no debe sustituir a las obligaciones relativas a las declaraciones o notificaciones establecidas por otros actos jurídicos de la Unión.
- (57) La Autoridad Laboral Europea creada por el Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁴⁾ contribuye a garantizar una movilidad laboral equitativa en toda la Unión, en particular, facilitando la cooperación y el intercambio de información entre los Estados miembros con vistas a la aplicación y el cumplimiento coherentes, eficientes y efectivos del Derecho pertinente de la Unión, coordinando y apoyando inspecciones concertadas y conjuntas, realizando análisis y evaluaciones de riesgos sobre cuestiones de movilidad laboral transfronteriza y apoyando a los Estados miembros en la lucha contra el trabajo no declarado. Por lo tanto, tiene un papel importante en lo que respecta a los retos relacionados con las actividades transfronterizas de muchas plataformas digitales de trabajo, así como los relacionados con el trabajo no declarado en plataformas.
- (58) La información sobre el trabajo en plataformas realizado por personas que realizan trabajo en plataformas a través de plataformas digitales de trabajo, sobre el número de esas personas, sobre la información relativa a su situación contractual o laboral y sobre las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales es esencial para ayudar a las autoridades pertinentes a determinar la situación laboral correcta de esas personas y a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como para ayudar a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas en el ejercicio de sus funciones representativas. Dichas autoridades y representantes también deben tener derecho a solicitar a las plataformas digitales de trabajo aclaraciones y detalles adicionales acerca de la información proporcionada.
- (59) El uso de trabajo no declarado en las plataformas de servicios de reparto se ha evidenciado en varios Estados miembros. Esa práctica se realiza por medio del alquiler de identidades, de modo que personas con derecho a trabajar que realizan trabajo en plataformas se registran en la plataforma digital de trabajo y alquilan sus cuentas a migrantes indocumentados o a menores de edad. Esto conlleva una falta de protección de estos, incluidos los nacionales de terceros países en situación irregular, cuyas circunstancias a menudo conducen a una limitación del acceso a la justicia por temor a represalias o al riesgo de deportación. La Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁵⁾ establece normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular. Las obligaciones en materia de transparencia y las normas sobre intermediarios establecidas en la presente Directiva contribuyen notablemente, junto con la Directiva 2009/52/CE, a solventar la cuestión del trabajo no declarado en el ámbito del trabajo en plataformas. Además, es fundamental que las plataformas digitales de trabajo garanticen una verificación fiable de la identidad de las personas que realizan trabajo en plataformas.

⁽¹⁴⁾ Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 883/2004, (UE) n.º 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344 (DO L 186 de 11.7.2019, p. 21).

⁽¹⁵⁾ Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

- (60) Se ha desarrollado un amplio sistema de disposiciones para el cumplimiento efectivo del acervo social de la Unión, cuyos elementos deben aplicarse a la presente Directiva a fin de garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan acceso a una resolución de litigios en tiempo oportuno, eficaz e imparcial y también derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por los daños sufridos. En particular, habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, las personas que realizan trabajo en plataformas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizada la relación laboral u otra relación contractual que dé lugar a una supuesta vulneración de los derechos con arreglo a la presente Directiva.
- (61) Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas deben tener la posibilidad, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, de representar a una o varias de esas personas en cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. La presentación de reclamaciones en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas es una manera de facilitar los procedimientos que, de otro modo, no se habrían iniciado debido a barreras de procedimiento y económicas o al temor a represalias.
- (62) El trabajo en plataformas se caracteriza por la falta de un lugar de trabajo común donde las personas que realizan trabajo en plataformas puedan conocerse y comunicarse entre ellas y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses en lo concerniente a la plataforma digital de trabajo. Por lo tanto, es necesario crear canales de comunicación digitales, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas digitales de trabajo, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse en privado y de manera segura entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o por medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de realizar un seguimiento de ellas.
- (63) En los procedimientos administrativos o judiciales relativos a los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva, los elementos relativos a la organización del trabajo que posibilitan determinar la situación laboral correcta y, en particular, si la plataforma digital de trabajo controla o dirige algunos de los elementos de la realización del trabajo, así como otros elementos relativos a la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones, pueden estar en posesión de las plataformas digitales de trabajo y no ser fácilmente accesibles para las personas que realizan trabajo en ellas ni para las autoridades competentes. Por consiguiente, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes nacionales deben poder ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, incluida información confidencial, con sujeción a medidas efectivas para proteger dicha información.
- (64) Dado que la presente Directiva prevé normas adicionales y normas más específicas que el Reglamento (UE) 2016/679 en el contexto del trabajo en plataformas para garantizar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas, las autoridades de control establecidas con arreglo al artículo 51 del Reglamento (UE) 2016/679 deben ser competentes para supervisar la aplicación de tales garantías. Debe aplicarse el marco de procedimiento del Reglamento (UE) 2016/679, en particular los capítulos VI, VII y VIII, para hacer cumplir las normas más específicas y las normas adicionales de la presente Directiva, en particular en lo relativo a los mecanismos de control, cooperación y coherencia, los recursos, las responsabilidades y las sanciones, incluida la competencia para imponer multas administrativas hasta el importe máximo indicado en el artículo 83, apartado 5, de dicho Reglamento.
- (65) Los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados en el contexto del trabajo en plataformas implican el tratamiento de datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas y afectan a las condiciones laborales y a los derechos de los trabajadores de plataformas, lo que plantea problemas relativos a la normativa en materia de protección de datos y a otros ámbitos, como el Derecho laboral. Así, las autoridades de control de la protección de datos y otras autoridades competentes deben cooperar, también en el ámbito transfronterizo, en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva, lo cual debe poder hacerse también mediante un intercambio de información pertinente, sin menoscabo de la independencia de las autoridades de control de la protección de datos.
- (66) Para garantizar la eficacia de la protección contemplada en la presente Directiva, es esencial proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas que ejercen sus respectivos derechos tal y como se dispone en la presente Directiva del despido o de la extinción de su contrato, y de toda medida con un efecto equivalente, incluida la suspensión de su cuenta.
- (67) Dado que el doble objetivo de la presente Directiva, a saber, la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas y la protección de los datos personales, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos comunes, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

- (68) La presente Directiva establece requisitos mínimos, por lo que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas. Salvo en caso de que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, también en lo que respecta a los mecanismos para determinar la existencia de una relación laboral, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La aplicación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en el Derecho de la Unión o nacional vigente en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la presente Directiva, o las prerrogativas existentes conferidas a los representantes de los trabajadores.
- (69) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Los Estados miembros han de poder permitir a los interlocutores sociales, en condiciones específicas, mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que difieran de determinadas disposiciones de la presente Directiva, respetando al mismo tiempo la protección general de los trabajadores de plataformas.
- (70) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar establecer trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas (pymes). Por tanto, se invita a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición para las pymes, con el fin de garantizar que no les afecten de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa.
- (71) Los Estados miembros deben poder confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos lo piden de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados pretendidos al amparo de la presente Directiva. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con su Derecho y sus prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales, y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.
- (72) De conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos ⁽¹⁶⁾, los Estados miembros se han comprometido a adjuntar a la notificación de las medidas de transposición, cuando esté justificado, uno o varios documentos que expliquen la relación entre los elementos de una directiva y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición. Por lo que respecta a la presente Directiva, el legislador considera que la transmisión de dichos documentos está justificada.
- (73) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42, apartado 1, del Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁷⁾, publicó unos comentarios formales el 2 de febrero de 2022.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. El objetivo de la presente Directiva es mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas mediante:
- la introducción de medidas para facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas;
 - la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas, y

⁽¹⁶⁾ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

⁽¹⁷⁾ Reglamento (UE) 2018/1725 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2018, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones, órganos y organismos de la Unión, y a la libre circulación de esos datos, y por el que se derogan el Reglamento (CE) n.º 45/2001 y la Decisión n.º 1247/2002/CE (DO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

c) la mejora de la transparencia en relación con el trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas.

2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen, o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se considera que tienen, un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

La presente Directiva establece además normas para mejorar la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales mediante la introducción de medidas sobre gestión algorítmica aplicables a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión, incluidas aquellas que no tienen un contrato de trabajo o una relación laboral.

3. La presente Directiva se aplica a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento o del Derecho aplicable.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) «plataforma digital de trabajo»: toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplan todos los requisitos siguientes:

i) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles,

ii) se presta a petición de un destinatario del servicio,

iii) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado,

iv) implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones;

b) «trabajo en plataformas»: todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo o un intermediario y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona o un intermediario y el destinatario del servicio;

c) «persona que realiza trabajo en plataformas»: toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual o de la denominación de dicha relación por las partes implicadas;

d) «trabajador de plataformas»: toda persona que realice trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;

e) «intermediario»: toda persona física o jurídica que, con objeto de ofrecer trabajo en plataformas a plataformas digitales de trabajo o a través de estas:

i) establezca una relación contractual con esa plataforma digital de trabajo y una relación contractual con la persona que realiza trabajo en plataformas, o

ii) se encuentre en una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y la persona que realiza trabajo en plataformas;

f) «representantes de los trabajadores»: los representantes de trabajadores de plataformas, como sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales;

g) «representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas»: los representantes de los trabajadores y, en la medida en que esté regulado en el Derecho y las prácticas nacionales, los representantes de personas que realicen trabajo en plataformas que no sean trabajadores de plataformas;

- h) «sistemas automatizados de seguimiento»: los sistemas que se utilicen o sirvan de apoyo para realizar el seguimiento, controlar o evaluar, por medios electrónicos, la realización del trabajo de personas que realizan trabajo en plataformas o las actividades realizadas en el entorno de trabajo, también mediante la recopilación de datos personales;
- i) «sistemas automatizados de toma de decisiones»: los sistemas que se utilicen para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afecten significativamente a personas que realicen trabajo en plataformas, también a las condiciones laborales de trabajadores de plataformas, en particular decisiones que afecten a su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, incluida la fijación del precio de tareas individuales asignadas, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a formación, su promoción o equivalente, y a su situación contractual incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas.
2. La definición de plataforma digital de trabajo del apartado 1, letra a), no incluye a los prestadores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos o mediante los cuales los particulares no profesionales puedan revender bienes.

Artículo 3

Intermediarios

Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas para garantizar que, cuando una plataforma digital de trabajo recurra a intermediarios, las personas que realizan trabajo en plataformas que mantengan una relación contractual con un intermediario disfruten del mismo nivel de protección de conformidad con la presente Directiva que las que tengan una relación contractual directa con una plataforma digital de trabajo. A tal fin, los Estados miembros adoptarán medidas, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, para establecer los mecanismos apropiados, que incluirán, en su caso, sistemas de responsabilidad solidaria.

CAPÍTULO II

SITUACIÓN LABORAL

Artículo 4

Determinación de la situación laboral correcta

1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, también mediante la aplicación de la presunción legal de relación laboral con arreglo al artículo 5.
2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la realización real del trabajo, incluida la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente de cómo se denomine la relación en cualquier estipulación contractual que puedan haber convenido las partes implicadas.
3. Cuando se establezca la existencia de una relación laboral, deberá identificarse claramente a la parte o las partes responsables de las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales.

Artículo 5

Presunción legal

1. Se presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En caso de que la plataforma digital de trabajo pretenda refutar la presunción legal, corresponderá a la plataforma probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

2. A los efectos del apartado 1, los Estados miembros establecerán una presunción legal eficaz y refutable de una relación laboral que constituya una facilidad procesal en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas. Además, los Estados miembros garantizarán que la presunción legal no resulte en aumentar la carga de requisitos sobre dichas personas o sus representantes en el marco de los procedimientos para determinar su situación laboral correcta.

3. La presunción legal que se dispone en el presente artículo se aplicará en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando se dirima la determinación de la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas.

La presunción legal no se aplicará a los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales o de seguridad social. No obstante, los Estados miembros podrán aplicarla en dichos procedimientos con arreglo al Derecho nacional.

4. Las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, sus representantes, tendrán derecho a iniciar el procedimiento a que se refiere el apartado 3, párrafo primero, para determinar la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas.

5. Cuando una autoridad nacional competente considere que una persona que realiza trabajo en plataformas pudiera haber sido clasificada erróneamente, iniciará las acciones o procedimientos adecuados, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, con el fin de determinar su situación laboral.

6. Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes del 2 de diciembre de 2026, y que estén vigentes en esa fecha, la presunción legal que se dispone en el presente artículo se aplicará únicamente al período que comience a partir de esa fecha.

Artículo 6

Marco de medidas de apoyo

Los Estados miembros establecerán un marco de medidas de apoyo para garantizar la aplicación eficaz y el cumplimiento de la presunción legal. En particular:

- a) desarrollarán orientaciones apropiadas, también en forma de recomendaciones concretas y prácticas, para que las plataformas digitales de trabajo, las personas que realizan trabajo en plataformas y los interlocutores sociales comprendan y apliquen la presunción legal, incluidos los procedimientos relativos a su refutación;
- b) desarrollarán orientaciones y establecerán procedimientos adecuados para las autoridades nacionales competentes de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, también en relación con la cooperación entre las autoridades nacionales competentes, para que, de forma proactiva, se centren en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa de aplicación para la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas e identifiquen y persigan dichas plataformas;
- c) establecerán controles e inspecciones eficaces realizados por autoridades nacionales competentes, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales y, en particular, establecerán, cuando proceda, controles e inspecciones en plataformas digitales de trabajo específicas cuando una autoridad nacional competente haya determinado la existencia de una relación laboral entre dicha plataforma y una persona que realiza trabajo en plataformas, garantizando al mismo tiempo que dichos controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios;
- d) proporcionarán una formación adecuada a las autoridades nacionales competentes y asegurarán la disponibilidad de conocimientos técnicos en el ámbito de la gestión algorítmica, a fin de que dichas autoridades puedan desempeñar las tareas a que se refiere la letra b).

CAPÍTULO III

GESTIÓN ALGORÍTMICA

Artículo 7

Limitaciones al tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones

1. Las plataformas digitales de trabajo no podrán, mediante sistemas automatizados de seguimiento ni sistemas automatizados de toma de decisiones:

- a) tratar ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas;
 - b) tratar ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, tampoco los intercambios con otras personas que realicen trabajo en plataformas ni con los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas;
 - c) recopilar datos personales de la persona que realiza trabajo en plataformas cuando esta no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas;
 - d) tratar datos personales para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas, o el derecho a la información y consulta, tal como se establece en la Carta;
 - e) tratar datos personales para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado del VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual;
 - f) tratar datos biométricos, tal como se definen en el artículo 4, punto 14, del Reglamento (UE) 2016/679, de una persona que realiza trabajo en plataformas para establecer su identidad mediante el cotejo de sus datos con los datos biométricos de personas físicas almacenados en una base de datos.
2. El presente artículo se aplicará a todas las personas que realizan trabajo en plataformas desde el inicio del procedimiento de contratación o selección.
3. Además de a los sistemas automatizados de seguimiento y a los sistemas automatizados de toma de decisiones, el presente artículo se aplicará también cuando las plataformas digitales de trabajo utilicen sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que afecten de alguna manera a personas que realizan trabajo en plataformas.

Artículo 8

Evaluación de impacto relativa a la protección de datos

1. El tratamiento de datos personales por parte de una plataforma digital de trabajo mediante sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de decisiones es un tipo de tratamiento que puede entrañar un elevado riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas en el sentido del artículo 35, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679. Al realizar, de conformidad con dicha disposición, la evaluación de impacto del tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de seguimiento y por los sistemas automatizados de toma de decisiones en lo que respecta a la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas las limitaciones al tratamiento con arreglo al artículo 7 de la presente Directiva, las plataformas digitales de trabajo que actúen como responsables del tratamiento, tal como se define en el artículo 4, punto 7, del Reglamento (UE) 2016/679, recabarán la opinión de las personas que realizan trabajo en plataformas y de sus representantes.
2. Las plataformas digitales de trabajo transmitirán la evaluación a que se refiere al apartado 1 a los representantes de los trabajadores.

Artículo 9

Transparencia en relación con los sistemas automatizados de seguimiento y con los sistemas automatizados de toma de decisiones

1. Los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a las personas que realizan trabajo en plataformas, a los representantes de los trabajadores de plataformas y, si así lo solicitan, a las autoridades nacionales competentes, sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.

Esa información comprenderá:

- a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de seguimiento:
 - i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,
 - ii) las categorías de datos y acciones objeto de seguimiento, supervisión o evaluación por tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario del servicio,
 - iii) el objetivo del sistema de seguimiento y el modo en que el sistema debe realizar dicho seguimiento,

- iv) los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas y toda transmisión o transferencia de dichos datos personales, también dentro de un grupo de empresas;
- b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:
 - i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,
 - ii) las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por tales sistemas,
 - iii) las categorías de datos y los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta, y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones,
 - iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales;
- c) todas las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas de alguna manera.

2. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán la información a que se refiere el apartado 1 en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo.

3. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a las personas que realizan trabajo en plataformas, de manera concisa, la información a que se refiere el apartado 1 en relación con los sistemas y las características de estos que les afecten directamente, incluida, en su caso, la información sobre sus condiciones laborales:

- a) a más tardar el primer día de trabajo;
- b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y
- c) en cualquier momento a petición suya.

A petición de las personas que realicen trabajo en plataformas, las plataformas digitales de trabajo también les proporcionarán, de manera completa y detallada, la información a que se refiere al apartado 1 relativa a todos los sistemas pertinentes y las características de estos.

4. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a los representantes de los trabajadores, de manera completa y detallada, la información a que se refiere el apartado 1 en relación con todos los sistemas pertinentes y las características de estos. Proporcionarán dicha información:

- a) antes de utilizar dichos sistemas;
- b) previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y
- c) en cualquier momento a petición suya.

Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a las autoridades nacionales competentes, de manera completa y detallada, la información a que se refiere el apartado 1 en cualquier momento a petición suya.

5. Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán la información a que se refiere el apartado 1 a las personas inmersas en un procedimiento de contratación o selección. La información se proporcionará de conformidad con el apartado 2, será concisa, se referirá únicamente a los sistemas automatizados de seguimiento o a los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados en dicho procedimiento, y se proporcionará antes del inicio del procedimiento de contratación o selección.

6. Las personas que realizan trabajo en plataformas tendrán derecho a la portabilidad de los datos personales generados por la realización de su trabajo en el contexto de los sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones de una plataforma digital de trabajo, incluidas las calificaciones y reseñas, sin que ello vaya en detrimento de los derechos del destinatario del servicio en virtud del Reglamento (UE) 2016/679.

La plataforma digital de trabajo proporcionará gratuitamente a las personas que realizan trabajo en plataformas herramientas para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos de portabilidad a que se refieren el artículo 20 del Reglamento (UE) 2016/679 y el párrafo primero del presente apartado. Cuando la persona que realiza trabajo en plataformas así lo solicite, la plataforma digital de trabajo transmitirá dichos datos personales directamente a un tercero.

Artículo 10

Supervisión por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones

1. Los Estados miembros garantizarán que las plataformas digitales de trabajo supervisen y, con la participación de los representantes de los trabajadores, realicen periódicamente y, en cualquier caso, cada dos años, una evaluación de las repercusiones de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones, en las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas, cuando proceda, en sus condiciones laborales y en la igualdad de trato en el trabajo.

2. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que garanticen recursos humanos suficientes para la supervisión y evaluación efectivas de las repercusiones de las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones. Las personas encargadas de la función de supervisión y evaluación por la plataforma digital de trabajo deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función, incluso para anular las decisiones automatizadas. Dichas personas gozarán de protección contra el despido o su equivalente y contra medidas disciplinarias y otro trato desfavorable en el ejercicio de sus funciones.

3. Cuando en la supervisión o la evaluación a que se refiere el apartado 1 se detecte un riesgo elevado de discriminación en el trabajo en la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones, o se constate que las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento o por sistemas automatizados de toma de decisiones han vulnerado los derechos de una persona que realice trabajo en plataformas, la plataforma digital de trabajo adoptará las medidas necesarias, en particular, si procede, la modificación del sistema automatizado de seguimiento y toma de decisiones o la suspensión de su utilización, a fin de evitar tales decisiones en el futuro.

4. La información sobre la evaluación con arreglo al apartado 1 se transmitirá a los representantes de los trabajadores de plataformas. Las plataformas digitales de trabajo también transmitirán dicha información a las personas que realizan trabajo en plataformas y a las autoridades nacionales competentes previa petición.

5. Toda decisión de restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o a la cuenta de una persona que realice trabajo en plataformas, o cualquier otra decisión que cause un perjuicio equivalente, será adoptada por un ser humano.

Artículo 11

Revisión por humanos

1. Los Estados miembros garantizarán que las personas que realizan trabajo en plataformas tengan derecho a obtener una explicación, oral o por escrito, de la plataforma digital de trabajo, sin demora indebida, en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. La explicación se proporcionará de manera transparente e inteligible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo. Los Estados miembros garantizarán que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a las personas que realizan trabajo en plataformas acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán a la persona que realiza trabajo en plataformas una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión respaldada o, en su caso, adoptada por un sistema automatizado de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado a la persona que realiza trabajo en plataformas, cualquier decisión sobre la situación contractual de la persona que realiza trabajo en plataformas, cualquier decisión con efectos similares o cualquier otra decisión que afecte a los aspectos esenciales del empleo u otras relaciones contractuales, sin demora indebida y a más tardar en la fecha en que surta efecto.

2. Las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas que actúen en su nombre tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise las decisiones a que se refiere el apartado 1. La plataforma digital de trabajo responderá a esa solicitud facilitando a la persona que realiza trabajo en plataformas una respuesta suficientemente precisa y adecuadamente motivada en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico, sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud.
3. Cuando la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnere los derechos de la persona que realiza trabajo en plataformas, la plataforma digital de trabajo rectificará dicha decisión sin demora y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la adopción de la decisión. Cuando dicha rectificación no sea posible, la plataforma digital de trabajo ofrecerá una indemnización adecuada por los daños sufridos. En cualquier caso, la plataforma digital de trabajo adoptará las medidas necesarias, incluyendo, si procede, la modificación del sistema automatizado de toma de decisiones o la suspensión de su utilización, con el fin de evitar tales decisiones en el futuro.
4. El presente artículo no afecta a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en el Derecho, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
5. El presente artículo no se aplicará a las personas que realizan trabajo en plataformas que sean también «usuarios profesionales» tal como se definen en el artículo 2, punto 1, del Reglamento (UE) 2019/1150.

Artículo 12

Seguridad y salud

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE y en las directivas conexas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, en lo que respecta a los trabajadores de plataformas, las plataformas digitales de trabajo:
 - a) evaluarán los riesgos que entrañen los sistemas automatizados de seguimiento o los sistemas automatizados de toma de decisiones para su seguridad y su salud, en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales;
 - b) evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados habida cuenta de las características específicas del entorno laboral;
 - c) introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.
2. En relación con los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo, las plataformas digitales de trabajo garantizarán la información y la consulta y la participación efectiva de los trabajadores de plataformas y de sus representantes, de conformidad con los artículos 10 y 11 de la Directiva 89/391/CEE.
3. Las plataformas digitales de trabajo no utilizarán sistemas automatizados de seguimiento ni sistemas automatizados de toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.
4. El presente artículo se aplicará también cuando, además de sistemas automatizados de toma de decisiones, las plataformas digitales de trabajo utilicen sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que afecten de alguna manera a los trabajadores de plataformas.
5. A fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, también frente a la violencia y el acoso, los Estados miembros se asegurarán que las plataformas digitales de trabajo establezcan medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces.

Artículo 13

Información y consulta

1. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de la Directiva 89/391/CEE en lo que se refiere a la información y la consulta, y de las Directivas 2002/14/CE o 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁸⁾ Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

2. Los Estados miembros garantizarán que la información y la consulta, tal como se definen en el artículo 2, puntos f) y g), de la Directiva 2002/14/CE, a los representantes de los trabajadores por parte de las plataformas digitales de trabajo también abarque las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas.

A efectos del presente apartado, la información y la consulta a los representantes de los trabajadores se efectuará con arreglo a las mismas modalidades para el ejercicio de los derechos de información y consulta que las establecidas en la Directiva 2002/14/CE.

3. Los representantes de los trabajadores de plataformas podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

Artículo 14

Información a los trabajadores

De no tener representantes los trabajadores de plataformas, los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo informen directamente a los trabajadores de plataformas afectados de las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas. La información se proporcionará en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico. Se presentará de forma transparente, comprensible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo.

Artículo 15

Disposiciones específicas para los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores de plataformas

Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores podrán ejercer los derechos conferidos a los representantes de los trabajadores en virtud del artículo 8, apartado 2, el artículo 9, apartados 1 y 4, el artículo 10, apartado 4, y el artículo 11, apartado 2, únicamente en la medida en que actúen en nombre de personas que realizan trabajo en plataformas que no sean trabajadores de plataformas, en lo que respecta a la protección de sus datos personales.

CAPÍTULO IV

TRANSPARENCIA EN RELACIÓN CON EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Artículo 16

Declaración del trabajo en plataformas

Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que declaren el trabajo realizado por trabajadores de plataformas ante las autoridades competentes del Estado miembro en el que se realice el trabajo, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de los Estados miembros de que se trate.

El presente artículo se entiende sin perjuicio de las obligaciones específicas en virtud del Derecho de la Unión con arreglo a las cuales el trabajo se declarará a los organismos pertinentes del Estado miembro en situaciones transfronterizas.

Artículo 17

Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas

1. Los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las autoridades competentes, y de los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, la información siguiente:

a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate, desglosado por nivel de actividad, y por situación contractual o laboral;

- b) las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales;
 - c) la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate;
 - d) los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a las autoridades competentes información sobre el trabajo realizado por las personas que realizan trabajo en plataformas y su situación laboral.
3. La información a que se refiere el apartado 1 se proporcionará para cada Estado miembro donde haya personas que realicen trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate. Por lo que se refiere al apartado 1, letra c), la información únicamente se proporcionará previa solicitud.
4. La información a que se refiere el apartado 1 se actualizará al menos cada seis meses y, por lo que se refiere al apartado 1, letra b), cada vez que se modifiquen sustancialmente las condiciones generales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero del presente apartado, por lo que respecta a las plataformas digitales de trabajo que sean pymes, incluidas las microempresas, los Estados miembros podrán disponer que la información a que se refiere el apartado 1 se actualice obligatoriamente una vez al año como mínimo.

5. Las autoridades competentes y los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas tendrán derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquier información proporcionada, incluidos los detalles del contrato laboral. Las plataformas digitales de trabajo responderán a tal solicitud proporcionando sin demora indebida una respuesta motivada.

CAPÍTULO V

VÍAS DE REPARACIÓN Y CUMPLIMIENTO EFECTIVO

Artículo 18

Derecho a reparación

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 79 y 82 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros se asegurarán de que las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas cuyo empleo u otra relación contractual haya finalizado, tengan acceso a una resolución de litigios en tiempo oportuno, eficaz e imparcial, así como derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la presente Directiva.

Artículo 19

Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros se asegurarán de que los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas y las entidades jurídicas que, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. Los Estados miembros garantizarán que dichos representantes y entidades jurídicas puedan actuar en nombre o en apoyo de una o varias personas que realizan trabajo en plataformas en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivados de la presente Directiva, de conformidad con su Derecho y prácticas nacionales.

Artículo 20

Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo faciliten, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas en privado y de manera segura, y de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto con

ellas, y ellas contacten con sus representantes, al mismo tiempo que cumplen con el Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de realizar un seguimiento de ellos.

Artículo 21

Acceso a las pruebas

1. Los Estados miembros se asegurarán de que en los procedimientos relativos a las disposiciones de la presente Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que exhiban cualquier prueba pertinente que esté bajo su control.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para el procedimiento. Se asegurarán asimismo de que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales dispongan de medidas eficaces para protegerla.

Artículo 22

Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables

Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas que las representan, contra cualquier trato desfavorable por parte de la plataforma digital de trabajo o contra cualquier consecuencia desfavorable resultante de la interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.

Artículo 23

Protección contra el despido

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o la extinción del contrato de personas que realizan trabajo en plataformas, o cualquier medida equivalente, así como todo acto preparatorio a ese respecto, por el hecho de haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.
2. Las personas que realizan trabajo en plataformas que consideren que han sido despedidas, que su contrato ha sido extinguido o que han sido objeto de cualquier medida con un efecto equivalente por el hecho de haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva podrán pedir a la plataforma digital de trabajo que proporcione las razones debidamente fundamentadas del despido, la extinción del contrato o cualquier medida equivalente. La plataforma digital de trabajo proporcionará dichas razones por escrito y sin demora indebida.
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando las personas que realizan trabajo en plataformas a las que se hace referencia en el apartado 2 demuestren ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que han tenido lugar ese despido, esa extinción de contrato o esas medidas equivalentes, corresponda a la plataforma digital de trabajo probar que el despido, la extinción del contrato o la medida equivalente se ha basado en razones distintas de las mencionadas en el apartado 1.
4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.
5. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procesos penales.

Artículo 24

Supervisión y sanciones

1. Las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 también serán responsables de supervisar y garantizar la aplicación de los artículos 7 a 11 de la presente Directiva en lo que respecta a las cuestiones de protección de datos, de conformidad con las disposiciones pertinentes de los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679.

El límite máximo para las multas administrativas a que se refiere el artículo 83, apartado 5, de dicho Reglamento será aplicable a las infracciones de los artículos 7 a 11 de la presente Directiva.

2. Las autoridades a que se refiere el apartado 1 y otras autoridades nacionales competentes cooperarán, cuando proceda, en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva, dentro del ámbito de sus competencias respectivas, en particular cuando surjan cuestiones sobre las repercusiones de los sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones en las personas que realizan trabajo en plataformas. A tal fin, dichas autoridades intercambiarán entre ellas la información pertinente, incluida la obtenida en el contexto de inspecciones o investigaciones, bien previa solicitud, bien por propia iniciativa.
3. Las autoridades nacionales competentes cooperarán mediante el intercambio de información pertinente y de mejores prácticas sobre la aplicación de la presunción legal, con el apoyo de la Comisión.
4. Cuando personas que realizan trabajo en plataformas lo hagan en un Estado miembro distinto de aquel en el que esté establecida la plataforma digital de trabajo, las autoridades competentes de dichos Estados miembros intercambiarán información a efectos del cumplimiento efectivo de la presente Directiva.
5. Sin perjuicio de la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 tal y como se menciona en el apartado 1, los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de las disposiciones de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y al número de trabajadores afectados.
6. En el caso de infracciones relacionadas con la negativa de las plataformas digitales de trabajo a cumplir una sentencia que determine la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas, los Estados miembros establecerán sanciones, que pueden incluir sanciones económicas.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 25

Promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas

Sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, los Estados miembros adoptarán medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, incluidas medidas relativas a la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores de plataformas y para facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica que dispone el capítulo III.

Artículo 26

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección ya garantizado a los trabajadores de plataformas en los Estados miembros, también en lo que respecta a los procedimientos establecidos para determinar la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajos en plataformas, así como las prerrogativas existentes de los representantes.
2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores de plataformas, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores de plataformas, en consonancia con los objetivos de la presente Directiva.
3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a las personas que realizan trabajo en plataformas por otros actos jurídicos de la Unión.

*Artículo 27***Divulgación de la información**

Los Estados miembros garantizarán que las medidas nacionales de transposición de la presente Directiva, junto con las disposiciones pertinentes ya en vigor en relación con el objeto establecido en el artículo 1, incluida la información sobre la aplicación de la presunción legal, se pongan en conocimiento de las personas que realizan trabajo en plataformas y de las plataformas digitales de trabajo, incluidas las pymes, así como del público. Los Estados miembros garantizarán que dicha información se proporcione de manera clara, comprensible y sea fácilmente accesible, también para las personas con discapacidad.

*Artículo 28***Convenios colectivos y normas específicas sobre el tratamiento de datos personales**

Los Estados miembros podrán establecer, por ley o mediante convenios colectivos, normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en lo que respecta al tratamiento de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas en virtud de los artículos 9, 10 y 11, con arreglo al artículo 26, apartado 1. Los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, que, siempre que respeten la protección general de los trabajadores de plataformas, establezcan modalidades relativas al trabajo en plataforma que puedan ser distintas de las contempladas en los artículos 12 y 13, y, cuando confíen a los interlocutores sociales su aplicación de conformidad con el artículo 29, apartado 4, de las contempladas en el artículo 17.

*Artículo 29***Transposición y aplicación**

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2026. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

3. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

4. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva.

*Artículo 30***Revisión por la Comisión**

A más tardar el 2 de diciembre de 2029, la Comisión, tras consultar a los Estados miembros, a los interlocutores sociales a escala de la Unión y a las principales partes interesadas, y teniendo en cuenta las repercusiones para las pymes, incluidas las microempresas, revisará la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas. En su revisión, la Comisión prestará especial atención a las consecuencias del uso de intermediarios para la aplicación general de la presente Directiva, así como a la eficacia de la presunción legal.

*Artículo 31***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

*Artículo 32***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 23 de octubre de 2024.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

El Presidente

ZSIGMOND B. P.
