

EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES: ENTRE LA POLÍTICA SOCIAL Y LA PROTECCIÓN ALGORÍTMICA

EUROPEAN UNION LAW AND DIGITAL PLATFORMS: BETWEEN SOCIAL POLICY AND ALGORITHMIC PROTECTION*

Lidia Gil Otero**

Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO: 1. El ansiado compromiso de la Unión Europea con el trabajo en plataformas digitales: la Directiva (UE) 2024/2831. –2. La presunción como pieza clave para determinar la ‘situación laboral’; 2.1. Configuración jurídica de la presunción de laboralidad; 2.2. Interrogantes y otras implicaciones para los Estados miembros en la transposición de la presunción. –3. Protección de las personas que prestan servicios en plataformas frente a la gestión algorítmica; 3.1. Cobertura de los trabajadores autónomos de plataformas; 3.2. Conjunto integral de garantías de gestión algorítmica; 3.2.1. Limitaciones y medidas preventivas en el diseño e implantación de los sistemas automatizados; 3.2.2. Responsabilidad y revisión humana de las decisiones algorítmicas; 3.2.3. Prohibición de ciertas decisiones automatizadas. –4. Información y consulta y otros derechos colectivos en el trabajo en plataformas. –5. Implicaciones procesales: ampliación de la legitimación activa. –6. Conclusiones. –7. Bibliografía citada.

RESUMEN

En los últimos años, la Unión Europea ha avanzado en la regulación del mercado digital. La adopción de la Directiva (UE) 2024/2831 refleja el compromiso de las instituciones comunitarias con el trabajo en plataformas digitales y, en concreto, con todas las personas que prestan servicios en estas. La presunción de laboralidad contenida en la Directiva (UE) 2024/2831 es un avance para luchar contra el fenómeno de los falsos autónomos en las plataformas digitales. Sin embargo, la amplitud con la que se ha formulado aquella plantea interrogantes en torno a su verdadera efectividad y provoca que, finalmente, el punto fuerte de la Directiva (UE) 2024/2831 sean los derechos individuales y colectivos de transparencia y gestión algorítmica reconocidos a los trabajadores de plataformas por cuenta ajena y por cuenta propia. La Directiva

* Recibido el 6 de junio de 2025. Aprobado el 14 de julio de 2025.

Esta contribución se ha realizado en el marco del proyecto de investigación PID2021-1222540B-I00 «La incidencia del Derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales», financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y FEDER, así como del proyecto de investigación 101126503 DIGILARE (Digitalization of industrial labor relations – Age-old values in a new digital world), cofinanciado por la Unión Europea. El presente trabajo es uno de los resultados de la estancia de investigación realizada por la autora en el *Centro de Investigação em Justiça e Governação de la Escola de Direito* de la *Universidade do Minho* de octubre de 2023 a enero de 2024, bajo la dirección de la profesora Teresa Coelho Moreira.

** Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(UE) 2024/2831 incluye a estos últimos en su ámbito de aplicación no con la intención de equipararlos a los trabajadores por cuenta ajena en lo que respecta a la política social de la Unión, sino en lo que respecta a la protección de sus datos personales, pues ambos tipos de trabajadores están expuestos por igual a las decisiones automatizadas de las plataformas.

En este estudio se analizará la verdadera naturaleza jurídica y eficacia de la presunción y sus implicaciones para los Estados miembros en la transposición, así como las mejoras que los derechos de gestión algorítmica previstos en la Directiva (UE) 2024/2831 pueden introducir con respecto a los ya previstos en el Reglamento General de Protección de Datos.

ABSTRACT

In recent years, the European Union has made progress in regulating the digital market. The adoption of the Directive (EU) 2024/2831 reflects the commitment of the EU institutions to work on digital platforms and, specifically, to all those who provide services on them. The presumption of employment contained in Directive (EU) 2024/2831 is a step forward in combating the phenomenon of bogus self-employment on digital platforms. However, the broad formulation of the presumption raises questions about its real effectiveness and means that, ultimately, the strength of the Directive (EU) 2024/2831 lies in the individual and collective rights to transparency and algorithmic management recognized for persons performing platform work, whether employed or self-employed. Directive (EU) 2024/2831 includes the latter within its scope not with the intention of equating them with employees in terms of Union social policy, but in terms of the protection of their personal data, as both types of workers are equally exposed to the automated decisions of platforms.

This study will analyse the true legal nature and effectiveness of the presumption and its implications for Members States in transposition, as well as the improvements that algorithmic management rights provided for in Directive (EU) 2024/2831 may introduce with respect to those already provided for in General Data Protection Regulation.

Palabras clave: trabajo en plataformas digitales; presunción; trabajo autónomo; gestión algorítmica; transparencia; decisiones automatizadas.

Key words: digital platform work; presumption; self-employment; algorithmic management; transparency; automated decisions.

1. EL ANSIADO COMPROMISO DE LA UNIÓN EUROPEA CON EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831

La protección de los trabajadores de plataformas digitales ha sido objeto de debate en la Unión Europea (en adelante, UE) desde 2015, en un renovado impulso de las instituciones comunitarias para avanzar hacia una Europa 'social'. Las comunicaciones de la Comisión Europea «Una estrategia para un mercado único digital en Europa»¹, «Las plataformas en línea y el mercado único digital: oportunidades y retos para Europa»² y «Una agenda europea para la economía colaborativa»³ allanaron el camino para estudiar los aspectos jurídico-laborales de un fenómeno que, disfrazado de intercambio digital de bienes y servicios, estaba difuminando to-

¹ COM/2015/0192 final.

² COM/2016/0288 final.

³ COM/2016/0356 final.

davía más la distinción tradicional entre prestadores de servicios profesionales y no profesionales y, en concreto, entre prestadores de servicios por cuenta propia y por cuenta ajena⁴.

Aunque más del noventa por ciento de las plataformas digitales que operan en la UE emplean a trabajadores autónomos⁵, tanto la Comisión Europea como el Parlamento Europeo⁶ eran conscientes, ya en el 2021, de que existían más de un centenar de resoluciones judiciales y administrativas que calificaban a los trabajadores de plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena y que dicha calificación no solo tenía implicaciones para la aplicación del ordenamiento jurídico-laboral de los Estados miembros, sino también para la aplicación del Derecho Social de la Unión Europea. Así tuvo ocasión de constatarlo, por ejemplo, el Tribunal de Justicia, al declarar excluido del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE⁷ a un trabajador de una conocida plataforma digital⁸.

La heterogeneidad de las plataformas *offline* y *online* pronto puso de manifiesto que esa misma jurisprudencia de los Estados miembros no podía dar cabida a un tipo de trabajo cuyas características evolucionaban de forma rápida e intencionada y que, por lo tanto, era necesaria una regulación específica que proporcionase a los trabajadores de plataformas el mismo nivel de protección que otros trabajadores comparables⁹. Tal demanda normativa se acentuó aún más tras la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1125¹⁰. Aunque la versión inicial la referida directiva sí ofrecía una solución para los trabajadores de plataformas, al armonizar el concepto de trabajador en el Derecho de la Unión, finalmente se abandonó esa intención y no se incluyó expresamente a aquellos en su ámbito de aplicación personal¹¹.

Así las cosas, tras la formalización del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Unión no solo se enfrentaba al reto de la falta de claridad sobre la situación laboral de los trabajadores de plataformas. A lo anterior se sumaba la gestión algorítmica de las condiciones de trabajo por parte de las plataformas y el carácter transfronterizo de los servicios ofrecidos¹². Tales retos se convirtieron en los objetivos que, *a priori*, debía alcanzar la Directiva que supuso el paso adelante en la construcción de una Europa digital renovada: la 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 (en adelante, Directiva de trabajo en plataformas).

La redacción y aprobación de la Directiva de trabajo en plataformas llevó tres años y no fue, ni mucho menos, un proceso lineal. Desde la activación por parte de la Comisión Europea del

⁴ Véase COELHO MOREIRA, T., «O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 3, 2022, p. 343.

⁵ Véase DE GROEN, W., KILHOFFER, Z., WESTHOFF, L., POSTICA, D. y SHAMSAKHAR, F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, p. 8.

⁶ Véase el Informe del Parlamento Europeo de 16 de septiembre de 2021 «Condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores en plataformas. Nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital» [2019/2186(INI)].

⁷ Directiva 2003/88/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a ciertos aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

⁸ Auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, asunto *Yodel*, C-692/19 (ECLI:EU:C:2020:288).

⁹ Cfr. RATTI, L., «A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU», en MIRANDA BOTO, J. M.^a y BRAMESHUBER, E. (eds.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart, Oxford, 2022, p. 41; y PÉREZ DEL PRADO, D., «El debate europeo sobre el trabajo en plataformas. Propuestas para una directiva (1)», *Trabajo y Derecho*, n.º 77, 2021.

¹⁰ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a condiciones.

¹¹ Véase MIRANDA BOTO, J. M.^a, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles: desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 85.

¹² Véase *Second-Phase Consultation of social partners under article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work* (C/2021/4230 final), pp. 5-13.

procedimiento de consulta en febrero de 2021, que descartó la posibilidad de alcanzar un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos¹³, hasta la aprobación y adopción definitiva en noviembre de 2024¹⁴, pasando por el bloqueo temporal en el Consejo¹⁵, la norma atravesó momentos de estancamiento que obligaron a introducir cambios sustanciales en algunas de las medidas contenidas en la primera propuesta de la Comisión. Estas modificaciones fueron el resultado de un proceso de negociación en el que los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea velaron por sus posiciones políticas y por el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad [art. 5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE)].

Tales cambios, como se verá más adelante, restaron firmeza al compromiso de la Unión con la mejora de las condiciones de trabajo y los derechos sociales de los trabajadores de plataformas digitales, a pesar de ser ese el objetivo general de la norma. La tutela dispensada por la Directiva de trabajo en plataformas no está relacionada con el establecimiento de condiciones de trabajo en sentido estricto, cuestión que queda al mejor criterio de los Estados miembros. El protagonismo de la Directiva de trabajo en plataformas recae en la regulación de la gestión, por parte de los algoritmos, de tales condiciones de trabajo, imponiéndose así la protección de datos personales frente a la política social.

2. LA PRESUNCIÓN COMO PIEZA CLAVE PARA DETERMINAR LA 'SITUACIÓN LABORAL'

2.1. Configuración jurídica de la presunción de laboralidad

Desde el inicio del proceso legislativo, una de las finalidades específicas de la Directiva era la de introducir medidas que facilitasen la correcta determinación de la 'situación laboral' de las personas que realizan trabajo en plataformas. A lo largo del referido proceso, se evaluó a través de diferentes informes y consultas la idoneidad de incorporar en la norma una presunción de laboralidad¹⁶ y, en concreto, la configuración jurídica de esta como presunción fuerte o como presunción moderada. Así las cosas, se debatió si la presunción, de ser introducida, debía implicar directamente la naturaleza laboral de cualquier relación entre un trabajador y una plataforma, como defendía la propuesta del Parlamento Europeo¹⁷, o si, por el contrario, sería necesario que el trabajador aportase algún tipo de prueba para activarla, como sugería inicialmente la Comisión.

¹³ Mientras que Business Europe defendía la autonomía de los Estados miembros y se inclinaba hacia una regulación específica a nivel nacional, ETUC acogió positivamente la propuesta a nivel comunitario, insistiendo en que no se deberían crear categorías intermedias entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia para cubrir a los trabajadores de plataformas. Cfr. BUSINESSEUROPE, *Consultation Response to the First phase social partner consultation on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* [disponible online en: https://www.buseurope.eu/sites/buseurope/files/media/position_papers/social/2021-04-06_platform_work_-_final_response_1st-phase_consultation_.pdf]; y ETUC, *Reply to the First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on Possible Action Addressing the Challenges Related to Working Conditions in Platform Work* [disponible online en: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0>].

¹⁴ La aprobación fue el resultado de 544 votos a favor, 56 en contra y 24 abstenciones.

¹⁵ Durante la presidencia belga del Consejo, la propuesta se mantuvo en un *impasse* durante varios meses debido al voto en contra de Francia y las abstenciones de Alemania, Grecia y Estonia.

¹⁶ Los informes de impacto revelaron que, como consecuencia de la presunción, podrían ser calificados como trabajadores por cuenta ajena entre 1.72 y 4.1 millones de personas que trabajan en plataformas digitales. Cfr. BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVICIŪTĖ, L. y RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021, p. 149.

¹⁷ Informe del Comité de Empleo y Asuntos Sociales de 23 de diciembre de 2022 sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales [Disponible online en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_ES.html].

Finalmente, se optó por una vertiente de la segunda opción, de tal modo que, en la actualidad, y en virtud del art. 5.1 de la Directiva de trabajo en plataformas, la relación contractual entre una plataforma digital y una persona que realiza trabajo en ella se debe presumir jurídicamente como relación de trabajo por cuenta ajena siempre y cuando se cumpla un requisito: que existan hechos que indiquen que la plataforma ejerce control y dirección sobre el trabajador.

La presunción general de laboralidad de la Directiva de trabajo en plataformas se basa, por lo tanto, en dos pasos. La prueba de los hechos adecuados sería suficiente para entender (presumir) que existe una dirección o control por parte de la plataforma; dirección o control que, a su vez, permitiría entender (presumir) que existe una relación laboral, eximiendo así al trabajador de aportar todos los elementos fácticos de la relación laboral. Sin embargo, a diferencia de la propuesta inicial de la Comisión, la versión final de la Directiva de trabajo en plataformas no especifica o cataloga cuáles pueden ser esos indicios de control o dirección que debería aportar el trabajador.

2.2. Interrogantes y otras implicaciones para los Estados miembros en la transposición de la presunción

Los Estados miembros tienen autonomía para decidir cómo transponer la presunción en sus respectivos ordenamientos jurídicos. El art. 5.2 de la Directiva de trabajo en plataformas les deja libertad para establecer la presunción de manera «eficaz» y «refutable». Solo exige, a cambio, que la presunción simplifique el procedimiento en beneficio de los trabajadores de plataformas y no les imponga una carga probatoria mayor.

Una transposición eficaz y adecuada de la medida exigirá responder previamente a cuatro interrogantes que la Directiva de trabajo en plataformas, por el momento, deja abiertos:

1) El ámbito material y personal de la dependencia o subordinación necesaria para activar la presunción. A la hora de realizar la transposición de la presunción en sus ordenamientos jurídicos, los Estados miembros contarán con dos posibilidades, cada una de ellas con sus respectivas ventajas y desventajas.

Por un lado, los Estados miembros podrían optar por establecer y detallar los criterios o indicios de subordinación en la propia legislación, como ha hecho el legislador portugués¹⁸. Tal posibilidad aliviaría la carga de la prueba que recae sobre los trabajadores¹⁹. Sin embargo, no estaría exenta de riesgos, pues las plataformas podrían adaptar sus términos y condiciones de forma intencionada, para esquivar los referidos indicios y, por lo tanto, inutilizar la presunción. Además, de optar por dicha opción, el legislador debería ser cuidadoso a la hora de redactar,

¹⁸ Art. 12.º-A.1 of *Código do Trabalho*: «Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verifiquem algumas das seguintes características: a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela; b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade; c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma; e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação».

¹⁹ Véase BRAMESHUBER, E. y HÖLLWARTH, J., «Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie», *Arbeits- und Sozialrechts-Kartei*, vol. 28, n.º 5, 2024, pp. 173-174.

de tal forma que no incluya indicios que, ya por sí mismos, sean características propias de la relación laboral. Así las cosas, habría de evitar fórmulas como «existencia de un poder de dirección», «control y supervisión» o «ejercicio de potestad disciplinaria», pues tales elementos revelarían *per se* un contrato de trabajo, sin necesidad de presumir su existencia²⁰.

Por otro lado, los Estados miembros podrían realizar una transposición de mínimos y optar por incluir en la legislación una formulación de la presunción tan amplia como la ahora contenida en la Directiva de trabajo en plataformas, de modo que sean los tribunales los que hagan uso de su facultad discrecional y establezcan los criterios. Dicha opción reduciría todavía más la cuestión de la presunción al casuismo, restando seguridad jurídica a los trabajadores. Sin embargo, tal posibilidad también permitiría que la dependencia o la subordinación se construyese de forma dinámica y abstracta, evolucionando al tiempo que lo hace el ejercicio del poder empresarial²¹.

El énfasis de la Directiva de trabajo en plataformas en la subordinación del trabajador a la empresa es consecuencia de la jurisprudencia de los Estados miembros, pues la mayor parte de las resoluciones judiciales que calificaron a los prestadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena insistieron en la dirección y el control²². En cualquier caso, tanto se opte por una opción como por otra, en el catálogo de los indicios de dirección y control deberían incluirse criterios que hagan referencia a la dependencia indirecta, es decir, a la sujeción del trabajador al poder de dirección del empresario, ejercido mediante incentivos o expectativas sobre el volumen, la calidad o el mantenimiento del empleo que limitan la autonomía del primero²³.

Tal concepción de la subordinación traería consigo dos beneficios. En primer lugar, permitiría que la calificación de los trabajadores de plataformas *online* y los trabajadores de plataformas *offline* no fuese dispar entre sí. Si la subordinación se interpretase desde una perspectiva directa o a través de indicios más «clásicos», los últimos tendrían mayor éxito a la hora de activar la presunción, ya que están expuestos a un control o dirección más «visible» (geolocalización, órdenes expresas, evaluación de los clientes, etc.). A los primeros, por el contrario, les resultaría más difícil obtener pruebas de dichos elementos de subordinación, ya que algunas de las características de su relación con la plataforma son compatibles con la coordinación que puede existir de normal entre un trabajador autónomo y la empresa principal en la que presta servicios.

En segundo lugar, podría favorecer la aplicación de la presunción respecto de las personas que no estén contratadas por la plataforma digital que realmente dirige y controla su trabajo, sino por otra empresa a la que aquella hubiese recurrido para subcontratar los servicios. De la lectura combinada de los arts. 2.1 b) y 5.1 de la Directiva se extrae que la presunción debe hacerse efectiva entre la plataforma digital y la persona que realice trabajo en plataforma, independientemente de que el contrato no se haya suscrito con la plataforma en la que se integra el trabajador, sino con un intermediario. Unos indicios de dirección y control basados no tanto en la gestión tradicional de las relaciones laborales, que usualmente recaen en las empresas intermediarias, sino en la gestión algorítmica del trabajo, permitiría aplicar la presunción entre el trabajador y el verdadero empleador, es decir, la plataforma, sin que esta pueda acudir a la figura del contratista o subcontratista como vía para rebatir la laboralidad²⁴.

²⁰ Véase COELHO MOREIRA, T., «O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade», *cit.*, pp. 192-193.

²¹ Véase ALOISI, A. y POTOCKA-SIONEK, N., «De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive», *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 15, n.º 1, 2022, p. 42.

²² Para un análisis comparado, véase HIEBL, C., «Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions [online]», *Forthcoming Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2024, pp. 5-69.

²³ Véase GIL OTERO, L., *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 128-129.

²⁴ Véase COELHO MOREIRA, T., «Caminante, no hay camino, se hace camino al andar: la presunción de laboralidad en las plataformas digitales y la gestión algorítmica en las relaciones laborales», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 14, 2022, pp. 191-192.

Sin perjuicio de lo anterior, debe advertirse que la dependencia o subordinación indirecta tampoco puede ser interpretada de forma que se equipare a la organización del trabajo. Una función significativa de la plataforma en la puesta en contacto de la demanda del servicio con la oferta del trabajo del prestador no debería ser suficiente por sí misma para activar la presunción de laboralidad, pues parte de la Directiva de trabajo en plataformas resulta de aplicación respecto de trabajadores que están contratados lícitamente como trabajadores autónomos y que son organizados por la plataforma en tal sentido. La Directiva de trabajo en plataformas impide, de forma implícita, censurar todo trabajo autónomo en plataformas digitales a través de una interpretación excesivamente amplia de la dirección empresarial, so pena de conculcar el principio comunitario de libre establecimiento²⁵.

2) El impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Es previsible que la presunción ahora contenida en la Directiva de trabajo en plataformas tenga importantes repercusiones en los Estados miembros cuyos ordenamientos jurídicos no cuentan con una figura similar²⁶. No obstante, dejar la formulación y aplicación de la presunción en manos de la legislación o de la doctrina judicial nacional provocará diferentes resultados según el acervo de cada Estado.

Las personas que realizan trabajo en plataformas tendrán mayores posibilidades de ser calificadas como trabajadores por cuenta ajena si el Estado miembro en el que prestan sus servicios define el concepto de trabajador en sentido amplio, bien sea en la legislación, bien sea en la jurisprudencia. Por el contrario, cuanto más restrictiva sea la interpretación de la laboralidad en el Estado de que se trate, menos probable será que los trabajadores activen la presunción, especialmente si las plataformas ejercen un poder empresarial que no se ajusta plenamente a la forma en la que los tribunales nacionales interpretan la subordinación.

Para buscar cierta uniformidad en la aplicación de los conceptos nacionales de trabajador, el legislador europeo ha recurrido a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia²⁷. Así pues, el art. 5.1 de la Directiva de trabajo en plataformas exige «tener en cuenta» la jurisprudencia de aquel tribunal a la hora de definir o delimitar los criterios de dirección y control que activan la presunción.

En mi opinión, la solución a los efectos «no deseados» de la presunción no pasa por acudir a la doctrina del Tribunal de Justicia, ni siquiera a la relativa al concepto comunitario de trabajador a efectos de la aplicación del art. 45 del TFUE y, por extensión, de las principales directivas en materia de política social, pues esta no garantiza, ni mucho menos, seguridad jurídica en la interpretación de la presunción. Mientras que algunos de los pronunciamientos del Tribunal podrían favorecer una lectura flexible de los elementos que definen una relación laboral²⁸, otros, como, por ejemplo, el único relativo al trabajo en plataformas digitales²⁹, mantienen una concepción estricta de la subordinación y de la relación laboral que dificultaría la calificación de determinados trabajadores.

²⁵ Véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «La presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas digitales: antecedentes y perspectivas tras la propuesta de Directiva», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 161, 2025, pp. 62-63.

²⁶ Austria, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Suecia no disponen de una presunción de laboralidad *strictu sensu*. Por el contrario, Bélgica, Croacia, Estonia, Francia, Grecia, Malta, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y España sí disponen de presunciones de laboralidad que podrían asumir, con mayores o menores modificaciones, la medida introducida por la Directiva de trabajo en plataformas. Véase KULLMAN, M., «Platformisation of Work: an EU Perspective on Introducing a Legal Presumption», *European Labour Law Journal*, vol. 13, n.º 1, 2022, pp. 1-15.

²⁷ Véase RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La Directiva de plataformas digitales: la trascendencia de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 161, 2025, pp. 90-91.

²⁸ Véanse, entre otras, sentencias de 13 de enero de 2004, *Allonby*, asunto C-256/01 (ECLI:EU:C:2004:18) y 1 de marzo de 2012, *O'Brien*, asunto C-393/10 (ECLI:EU:C:2012:110).

²⁹ Auto de 22 de abril de 2020, *Yodel*, cit.

3) La valoración de otros elementos de laboralidad diferentes de la subordinación. Una presunción basada única y exclusivamente en la dependencia organizativa podría llevar a pensar que se excluyen del análisis de laboralidad otros elementos que, en los Estados miembros, definen su respectivo concepto de trabajador, como la dependencia económica o la ajenidad. Sin embargo, una mirada atenta a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia muestra cómo algunos indicios que el referido Tribunal cataloga como propios de la dirección y el control entrañan, en realidad, esa vertiente económica o patrimonial del trabajo por cuenta ajena. Así sucede, por ejemplo, en los pronunciamientos del Tribunal de Justicia relativos al concepto de empresa en el ámbito del derecho de la competencia, pues algunas de las características que el Tribunal atribuye a los establecimientos o empresas constituyen indicios de ajenidad interpretados en sentido contrario, como la asunción de los riesgos financieros o comerciales derivados de la actividad, la determinación de la conducta en el mercado de forma libre o la actuación como agente independiente de la empresa principal³⁰.

El papel de tales elementos se verá, de seguro, en la refutación de la presunción. El art. 5.1 de la Directiva establece que, si la plataforma pretende refutar la presunción, debe demostrar que la relación contractual no es una relación laboral tal y como se define en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigente en los Estados miembros, teniendo en cuenta, de nuevo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Tal posibilidad de refutación por parte de la plataforma, en realidad, no significaría más que la contraargumentación de la plataforma a la prueba aportada por el trabajador. Así, incluso cuando el presunto trabajador demostrara la existencia de indicios de control y dirección, la plataforma digital podría aportar al proceso otros elementos diferentes de la subordinación que demostrasen que se trata de un trabajador autónomo, tal y como ha ocurrido en algunos procedimientos en Portugal³¹.

El *Tribunal de Relação*³² de Lisboa denegó la condición de trabajadores por cuenta ajena a repartidores de Glovo que aportaron pruebas para activar la presunción de laboralidad portuguesa. Según aquel órgano jurisdiccional, la plataforma había refutado la presunción y había demostrado que los referidos trabajadores no estaban subordinados a ella, ya que, entre otros argumentos, podían negarse a prestar un servicio si no estaban de acuerdo con el precio ofrecido por la plataforma y carecían de exclusividad respecto de dicha plataforma. No obstante, el *Supremo Tribunal de Justiça* acabó rechazando la postura del tribunal de apelación, argumentando que no bastaba una contraprueba que hiciese dudoso el hecho presumido. Según el *Supremo Tribunal de Justiça*, la plataforma no debía disipar la convicción de que el contrato enjuiciado es un contrato de trabajo, sino «toda duda que recaiga en el juzgador sobre si realmente el contrato de trabajo lo es o no» (traducción propia)³³.

4) El cauce procesal para la efectividad de la presunción. La Directiva de trabajo en plataformas obliga a los Estados miembros a disponer de procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral (art. 4.1), siendo aplicable la presunción en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando se discuta aquella (art. 5.3). La referida obligación exigirá de seguro una intervención del legislador español, pues, en sede procesal, los trabajadores de plataformas no disponen de un cauce específico a través del que certificar y ejecutar la existencia de relación laboral, siendo frecuente, hasta el momento, que la laboralidad se discuta como excepción de incompetencia de jurisdicción tras el planteamiento de una acción en el proceso ordinario o en el proceso especial de despido³⁴.

No obstante, quedan excluidos de la anterior obligación los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales y de seguridad social, dejándose en manos de los Estados miembros.

³⁰ Véase GIL OTERO, L., *La economía de plataformas...*, op. cit., pp. 203-209.

³¹ Véase COELHO MOREIRA, T., «Caminante, no hay camino...», cit., pp. 189-190.

³² Sentencia de 9 de abril de 2025 (proceso 29923/23.7T8LSB.L1-4).

³³ Sentencia de 28 de mayo de 2025 (proceso 29923/23.7T8LSB.L1.S1).

³⁴ Véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., op. cit., pp. 73-74.

bros la decisión de aplicar en ellos la presunción, de conformidad con el derecho nacional. La exclusión relativa a los procedimientos de seguridad social está basada en las competencias reglamentarias de la Unión Europea, pero resulta especialmente significativa desde el momento en el que la acción protectora de los sistemas de seguridad social en los Estados miembros exige, con carácter general, la inscripción o encuadramiento previo como trabajador por cuenta ajena. Tal omisión puede conducir, por lo tanto, a un déficit de protección³⁵.

3. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN PLATAFORMAS FRENTE A LA GESTIÓN ALGORÍTMICA

La gestión algorítmica de las plataformas digitales no solo pone en riesgo la institución más fundamental del Derecho del Trabajo, es decir, la relación laboral, sino que también puede afectar de forma significativa a otros derechos de las personas que prestan servicios en aquellas. La Directiva de trabajo en plataformas parte de la premisa de que las infraestructuras de las plataformas digitales y los sistemas automatizados que estas contienen interrogantes sobre los derechos relativos a la protección de datos de los prestadores de servicios y que aquellos no pueden resolverse mediante una normativa transversal, como es el Reglamento General de Protección de Datos (en adelante, RGPD), pues este último está orientado a la defensa del consumidor que recibe el servicio y no del prestador que lo realiza³⁶.

La parte más extensa de la Directiva, y la que menos variaciones ha sufrido durante el proceso legislativo, se dedica precisamente a las medidas relacionadas con la gestión algorítmica, con el objetivo de proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales de los riesgos que pueden implicar los dos principales tipos de sistemas automatizados empleados por las plataformas digitales. Por un lado, los sistemas automatizados de seguimiento, definidos como aquellos que se utilizan o sirven de apoyo para el seguimiento, el control o la evaluación, por medios electrónicos, de la realización del trabajo de los prestadores o de las actividades realizadas en el entorno de trabajo [art. 2.1 h)]. Por otro lado, los sistemas automatizados de toma de decisiones, definidos como aquellos utilizados para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afecten significativamente a personas que realicen trabajo en plataformas, incluidas las condiciones de trabajo y, en particular, aquellas que afecten a su contratación, el acceso a tareas asignadas o la organización de estas, los ingresos, la fijación del precio y la situación contractual (restricción, suspensión o cancelación de las cuentas) [art. 2.1 i)].

3.1. Cobertura de los trabajadores autónomos de plataformas

Como se ha adelantado, uno de los grandes triunfos atribuidos a la Directiva de trabajo en plataformas ha sido la cobertura de los diferentes regímenes contractuales en el modelo de negocio de las plataformas digitales. El ámbito de aplicación subjetiva de las medidas de gestión algorítmica en sentido estricto, previstas en los artículos 7 a 11 de la Directiva, se extiende expresamente a las «personas que realicen trabajo en plataformas», definidas como las personas que realizan trabajo en plataformas, independientemente de la naturaleza de la relación contractual o de la denominación que le den las partes implicadas a dicha relación [art. 2.1 c)]. En consecuencia, tales derechos se reconocen a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores autónomos e incluso a los trabajadores de categorías intermedias según la legislación nacional, ya que todos ellos se ven afectados por los mismos riesgos de los sistemas automatizados.

³⁵ Véase ROJO TORRECILLA, E., «Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales», *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, n.º 13, 2024, pp. 243-244.

³⁶ Considerando 38 de la Directiva: «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 sus 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».

Además, refiriéndonos a dicho ámbito de aplicación subjetivo, cabe destacar que la Directiva de trabajo en plataformas modifica parcialmente los criterios de ley aplicable de los arts. 3 y 4 del Reglamento Roma I, al tiempo que limita la libertad de establecimiento, pues aquella resulta de aplicación con independencia de la legislación aplicable y del lugar de establecimiento de la plataforma, dentro o fuera de la Unión. Así las cosas, la Directiva de trabajo en plataformas se aplicará incluso cuando el trabajador autónomo y la plataforma hayan acordado que se aplique la legislación de un Estado no miembro a sus obligaciones contractuales³⁷.

Ciertamente, la cobertura de los trabajadores autónomos no es una novedad en la Unión Europea, pues estos ya han sido incluidos en otros instrumentos como las directivas en materia de igualdad y no discriminación. Ello se debe, entre otros factores, a la doctrina del Tribunal de Justicia, que extendió determinados derechos ‘laborales’ a trabajadores autónomos en una situación de vulnerabilidad comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena. Además, las Directrices de la Comisión Europea 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 asalariados³⁸ también han reconocido expresamente el derecho a la negociación colectiva de algunos trabajadores autónomos en posición de debilidad.

Sin embargo, y a diferencia de los ejemplos anteriores, la Directiva de trabajo plataformas no pretende extender una parcela de la protección social a los trabajadores autónomos ni, mucho menos, equiparlos a los trabajadores por cuenta ajena al reconocerles determinados derechos de gestión algorítmica. Tal conclusión se extrae de la doble base competencial de la norma. La Directiva de trabajo en plataformas no está basada únicamente en el art. 153.1 del TFUE, base jurídica esta que, según su redacción y génesis, parece limitarse a la normativa aplicable a los trabajadores por cuenta ajena³⁹. También está basada en el art. 16.2 del TFUE, que faculta la adopción de normas sobre la protección de datos personales y que es, según la propia directiva, el título competencial que legitima los derechos de gestión algorítmica. Esta base, poco conocida hasta ahora, condiciona de pleno la interpretación de la naturaleza de los derechos de gestión algorítmica recogidos en la Directiva de trabajo en plataformas. Estos últimos no se podrán catalogar como derechos que combatan la desigualdad de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia frente a la plataforma en relación con sus condiciones ‘de empleo’, sino en relación con las condiciones en las que la plataforma trata sus datos personales.

3.2. Conjunto integral de garantías de gestión algorítmica

La Directiva de trabajo en plataformas articula el conjunto de previsiones relativas a la gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales en varias fases, como si de un proceso se tratase. Así las cosas, a las previsiones relativas a la construcción o diseño de los sistemas auto-

³⁷ Cfr. CRUZ VILLALÓN, J., «La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales», *Lavoro e Diritto*, vol. XXXVII, n.º 1, 2023, p. 113; y VALVERDE ASENCIO, A. J., «La propuesta de directiva sobre trabajo en plataformas», *Temas Laborales*, n.º 168, 2023, pp. 301-302.

³⁸ 2022/C 374/02.

³⁹ Sin perjuicio de lo anterior, existen algunos instrumentos que se han adoptado al amparo del título competencial del art. 153 del TFUE y que incluyen expresamente a los trabajadores autónomos, como la Directiva (UE) 2017/159 por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de la OIT, la Directiva 2002/15/CE relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera y la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 sobre el acceso a la protección social de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia. Cfr. MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., «La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos», *Temas Laborales*, n.º 151, 2020, p. 106; y MIRANDA BOTO, J. M.ª, «Breves notas sobre la posición de los trabajadores por cuenta propia frente al Derecho Social Comunitario», en AA.VV., *Actas XII Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Gesbiblo, A Coruña, 2007, pp. 120-121.

matizados se suman los procedimientos que tienen por objeto suministrar información a los prestadores de servicios tanto antes de que tales sistemas se pongan en funcionamiento como después, una vez adoptada o sugerida la decisión por parte de aquellos.

3.2.1. Limitaciones y medidas preventivas en el diseño e implantación de los sistemas automatizados

Una parte de la Directiva de trabajo en plataformas actúa en el plano de la prevención, asegurando la transparencia y la fiabilidad necesaria en el tratamiento de los datos personales y evitando, en la medida de lo posible, un uso desviado de los sistemas automatizados. Por esa razón, y para frenar decisiones algorítmicas ‘irregulares’, la Directiva de trabajo en plataformas impone tres obligaciones a las plataformas en las fases de construcción, diseño e implantación de los sistemas automatizados.

1) Restricciones en el procesamiento de datos personales. Desde inicio del procedimiento de selección o contratación y durante toda la relación contractual (art. 7.2), las plataformas digitales no podrán recopilar datos mediante sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones que afecten a las personas que realizan trabajo en plataformas cuando dichas personas no estén conectadas o realizando trabajo en la plataforma [art. 7.1 c)]. Asimismo, tampoco deberán tratar o procesar datos que estén íntimamente relacionados con la intimidad de las personas que prestan servicios en las plataformas, como su estado emocional o psicológico [art. 7.1 a)], las conversaciones privadas, incluidas las que mantengan con los representantes legales de los trabajadores [art. 7.1 b)], los datos que permitan predecir el ejercicio de derechos fundamentales como el derecho de asociación, el derecho de acción y negociación colectiva o el derecho a la información y consulta [art. 7.1 d)] o que permitan deducir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opciones políticas, las creencias religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual [art. 7.1 e)]. Esta lista de datos prohibidos también incluye los datos biométricos siempre y cuando el tratamiento de estos tenga por finalidad establecer la identidad de las personas que trabajan en la plataforma [art. 7.1 f)]. Esto implica, *a sensu contrario*, que las plataformas digitales podrán utilizar los datos biométricos de tales personas para autenticar su identidad, por ejemplo, mediante sistemas de reconocimiento visual o digital para acceder a la cuenta y registrar el tiempo de trabajo, cumpliéndose, en todo caso, el requisito establecido en el art. 9.2 del RGPD⁴⁰.

En relación con esta primera obligación, cabe destacar que la Directiva de trabajo en plataformas prohíbe el procesamiento de los datos anteriormente mencionados en términos generales, siendo indiferente que tal procesamiento se realice a través de un tipo concreto de sistema automatizado, algoritmo o inteligencia artificial, o que sea un responsable humano el que tome la decisión apoyándose en el procesamiento previo de un sistema automatizado. De esta forma, la Directiva de trabajo en plataformas mejora notablemente el umbral de protección dispensado por el art. 22 del RGPD, pues este último solo censura el procesamiento de datos que realizado sin ningún tipo de intervención humana significativa⁴¹.

⁴⁰ En el considerando 41, la Directiva trae a colación el art. 3 del Reglamento 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior, y, en concreto, la distinción que realiza este entre identificación y autenticación. Así pues, la Directiva establece que las plataformas digitales no pueden utilizar datos biométricos para identificar a los trabajadores, es decir, para establecer la identidad de aquellos cotejando los datos biométricos de cada uno con los datos biométricos almacenados de una serie de personas en una base de datos. Sin embargo, sí podrán usar los mismos datos biométricos con fines de autenticación, es decir, para verificar la identidad de los trabajadores comparando los datos biométricos de estos con los datos facilitados anteriormente por ellos mismos.

⁴¹ Véase TODOLÍ SIGNES, A., «La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, n.º Extra 1, 2024, p. 36.

2) Restricciones en los efectos de las decisiones automatizadas. El art. 12.3 de la Directiva de trabajo en plataformas insiste en la atención más directa a los trabajadores de plataformas y obliga a las empresas titulares de estas a no crear ni utilizar sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones que ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores o pongan en peligro su salud física y mental. A diferencia de la obligación anterior, relativa a los tipos de datos procesados, esta solo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena de plataformas, excluyendo de su ámbito de protección a los trabajadores autónomos, incluso aunque estén expuestos a riesgos comparables. Esta exclusión se debe al ámbito de aplicación de la medida, es decir, la seguridad y salud en el trabajo, que, en opinión del legislador comunitario, solo puede cubrir a los trabajadores vinculados a la plataforma mediante relación laboral⁴².

3) Derechos de información algorítmica. La protección plena de las personas que trabajan en plataformas requiere que estas sean plenamente conscientes de qué tratamiento realizan los sistemas automatizados de sus datos personales, antes incluso de que tales sistemas comiencen a funcionar. El artículo 9 de la Directiva de trabajo en plataformas tiene por objeto mejorar la asimetría de información entre la plataforma y las personas que trabajan en ella, reconociendo un derecho a la información algorítmica que mejora sustancialmente aquel del que ya disponían en virtud de los artículos 13, 15 y 22 del RGPD.

El derecho de información algorítmica previsto en la Directiva de trabajo en plataformas, aplicable tanto a trabajadores por cuenta ajena como a trabajadores por cuenta propia, se basa en los dos tipos de sistemas automatizados de que puede disponer una plataforma (de supervisión y de toma de decisiones).

En primer lugar, incluye una obligación general común a ambos sistemas, en virtud de la cual las plataformas deben informar a las personas que realizan trabajo en plataformas sobre el uso de aquellos (art. 9.1) y el tipo de decisiones que respaldan o apoya, incluidas las decisiones que no afecten de manera significativa a las personas que trabajen en la plataforma. Este último matiz, relativo a la afectación de las decisiones, permite superar los vacíos que deja el art. 22 del RGPD, pues este último, interpretado en sentido estricto, solo resulta de aplicación cuando las decisiones automatizadas afecten de manera significativa a la persona objeto de las mismas.

En segundo lugar, comprende obligaciones de información específicas para cada uno de los sistemas automatizados. Respecto de los sistemas automatizados de supervisión, la plataforma está obligada a informar a las personas que realizan trabajo en plataformas sobre las categorías de datos y acciones controladas, supervisadas o evaluadas, incluida la evaluación por parte del destinatario del servicio⁴³, la finalidad del control y la forma en la que el sistema va a llevarlo a cabo, así como los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas [art. 9.1 a)]. Respecto de los sistemas automatizados de toma de decisiones, la plataforma está obligada a informar a las personas que trabajan en plataformas sobre tres aspectos relacionados: (1) las categorías de decisiones que se adoptan o respaldan mediante dichos sistemas; (2) las categorías de datos y los principales parámetros que dichos sistemas tienen en cuenta, incluida la forma en la que los datos personales o el comportamiento de las personas que trabajan en la plataforma pueden influir en ellos; y (3) los motivos de cualquier decisión sobre la situación contractual de las personas que realizan trabajos en plataformas o cualquier decisión de efecto equivalente, incluidas las decisiones de restringir, suspender o rescindir la cuenta y de denegar el pago por el trabajo realizado [art. 9.1 b)].

⁴² Considerando 54 de la Directiva: «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 seguridad en el trabajo (...), que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión».

⁴³ Sobre la necesidad de anonimizar las evaluaciones que realizan los clientes respecto de los trabajadores de plataformas digitales, en aplicación del RGPD, véanse las sentencias de la Corte de Apelación de Ámsterdam (Sala de lo Civil) de 4 de abril de 2023 (núm. 200.295.747/01 y 200.295.806/01).

Toda esa información debe facilitarse de manera concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, mediante un documento escrito redactado en un lenguaje claro y sencillo en el que se expliquen las características de los sistemas automatizados que afecten a las personas que realizan trabajo en plataformas. Dicho documento, que podrá ser electrónico, debe ponerse a disposición de la persona que realiza trabajo en plataformas en cualquier momento, previa solicitud de esta, y a más tardar, el primer día de trabajo o previamente a la introducción de cambios en los sistemas que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo (art. 9.3). Se trata, por lo tanto, de un derecho de información *ex ante* que permite una primera toma de contacto de los trabajadores con los algoritmos que, una vez puestos en marcha, organizarán sus servicios.

3.2.2. Responsabilidad y revisión humana de las decisiones algorítmicas

Las anteriores medidas y obligaciones, si se aplican correctamente, podrían servir como auténticos cortafuegos de decisiones algorítmicas ilegales o injustas. Sin embargo, es bien sabido que muchos algoritmos evolucionan y ofrecen resultados diferentes de aquellos para los que fueron programados inicialmente. Por este motivo, la Directiva de trabajo en plataformas adopta un enfoque basado en el control humano de los algoritmos, no solo en la fase previa, de implantación, sino a lo largo de toda su utilización. Así pues, las plataformas cuentan con dos obligaciones relativas a la supervisión de los sistemas automatizados, en virtud del art. 10 de la Directiva.

Por un lado, las plataformas deberán supervisar eficazmente las decisiones relativas a las personas que realizan trabajo en plataformas adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados (art. 10.2). Esta medida tiene por objeto proporcionar a las personas que realizan trabajo en plataformas, es decir, a los trabajadores autónomos y a los trabajadores por cuenta ajena, un responsable o supervisor humano que tenga la competencia, la formación y la autoridad necesaria para revisar la decisión automatizada, por iniciativa propia o a petición de la persona; evaluar su impacto y, de ser necesario, anular la decisión. Para cumplir con tal obligación, la Directiva de trabajo en plataformas exige que las plataformas cuenten «con recursos humanos suficientes». La redacción del precepto pareciera dejar abierta la posibilidad de que la auditoría se lleve a cabo, bien de forma interna, a través de responsables de la propia plataforma, bien de forma externa, a través de una tercera empresa. No obstante, la primera opción parece ganar más protagonismo en el articulado de la Directiva, pues esta otorga protección contra el trato desfavorable, incluido el despido, a las personas que realicen tales funciones de supervisión⁴⁴.

Por otro lado, las plataformas deberán llevar a cabo periódicamente, y al menos cada dos años, una evaluación de los efectos o el impacto en las personas que realizan trabajo en plataformas de cada decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado (art. 10.1). Esta obligación incluye no solo la evaluación de las decisiones más relevantes, como las sanciones o suspensiones, sino también de las decisiones más rutinarias, como la asignación de tareas. Así, si tras la evaluación se detecta un alto riesgo de discriminación o violación de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas, la plataforma deberá adoptar las medidas adecuadas para corregirlo, incluida la modificación o la interrupción de los sistemas (art. 10.3).

Las dos medidas anteriores, relativas a la supervisión, se complementan con la evaluación de impacto relativa a la protección de datos que la plataforma ya debería llevar a cabo en virtud del art. 35 del RGPD, por tratarse de un tratamiento que puede entrañar un elevado riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores (art. 8). A pesar de que las personas que realizan trabajo en plataformas podrán expresar su opinión con ocasión de la referida evaluación, se trata de una revisión que no tiene por qué tener en cuenta las circunstancias o las decisiones

⁴⁴ Véase TODOLÍ SIGNÉS, A., *op. cit.*, p. 41.

concretas tomadas respecto de cada una de ellas. Por esa razón, el art. 11 de la Directiva también reconoce derechos vinculados con la revisión humana de los sistemas automatizados de toma de decisiones, una vez estos estén puestos en marcha.

En virtud del art. 11.1 de la Directiva de trabajo en plataformas, las personas que realizan trabajo en plataformas tienen derecho a obtener una explicación de la plataforma en relación con cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado de toma de decisiones. A diferencia de las versiones anteriores de la Directiva, la aplicación de este derecho no exige que la decisión afecte de manera significativa a la persona en concreto. No obstante, tal circunstancia sí se tiene en cuenta a la hora de determinar cómo se debe dar la explicación, pues la información deberá suministrarse por escrito cuando la decisión restrinja, suspenda o cancele la cuenta del trabajador, deniegue el pago por el trabajo realizado o afecte a lo esencial del empleo o la relación contractual.

Una diferencia fundamental del derecho de información algorítmica previsto en el art. 11.1 respecto del derecho de información algorítmica previsto en el art. 9 no es solo el momento en el que se debe proporcionar una u otra información, sino también el objeto de esta. Mientras que la información *ex ante* del art. 9 pretende explicar el funcionamiento del algoritmo, aunque sea en lenguaje accesible, la información *ex post* que deberá suministrar la plataforma en aplicación del art. 11 solo ofrece una explicación a la persona sobre los hechos, las circunstancias y los motivos que han llevado al algoritmo a tomar u ofrecer esa decisión automatizada. En otras palabras, no se trata de repetir cómo opera el algoritmo, sino de mostrar cómo han influido en los parámetros del algoritmo los diversos factores vinculados con la tarea concreta, como el comportamiento de la persona trabajadora, las evaluaciones recibidas por la clientela o las predicciones del sistema⁴⁵.

A pesar de que la información *ex post* también debe suministrarse de forma transparente, inteligible y a través de un lenguaje claro y sencillo, el art. 11.1 exige, además, que las plataformas designen a una persona de contacto con la competencia, la formación y la autoridad necesaria a la que puedan acceder las personas que realizan trabajo en plataformas para debatir y aclarar tal información. La Directiva de plataformas deja abierta la posibilidad de que dicha persona sea un trabajador contratado específicamente para ese fin o incluso un representante de los trabajadores al que se le atribuya *ex novo* tal función⁴⁶.

Por último, cerrando el círculo de garantías, se prevé la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas soliciten a la plataforma que revise cualquier decisión tomada o respaldada por un sistema automatizado (art. 11.2). Tras la petición de la persona, la plataforma deberá proporcionar una respuesta motivada por escrito sin demora, a más tardar en un plazo de dos semanas. Si, tras la revisión, la plataforma detecta que la decisión vulnera los derechos de la persona que realiza trabajo en plataformas, deberá rectificarla también en un plazo máximo de dos semanas o, si tal rectificación no es posible, deberá ofrecer una indemnización por los daños sufridos. En ambos casos, también recae sobre la plataforma la obligación de adoptar las medidas necesarias y, en su caso, modificar o interrumpir el uso del sistema automatizado, para evitar que se repitan tales decisiones en el futuro (art. 11.3).

El art. 11.4 de la Directiva advierte que los derechos anteriores de información y revisión *ex post* no pueden afectar a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales. Por consiguiente, si una plataforma digital decide sancionar a un trabajador mediante una decisión adoptada o respaldada en un sistema automatizado, la imposición de dicha sanción deberá seguir los procedimientos establecidos en la legislación nacional aplicable, sin que dichos procedimientos puedan sustituirse

⁴⁵ Véase TODOLÍ SIGNES, A., *op. cit.*, p. 43.

⁴⁶ Véase RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *op. cit.*, p. 96.

por la información que debe ofrecerse en virtud del art. 11.1. La misma regla se aplica cuando la plataforma decida despedir al trabajador, con la salvedad de que las decisiones de despido no pueden tomarse de forma automatizada.

3.2.3. Prohibición de ciertas decisiones automatizadas

El art. 10.5 exige que cualquier decisión que restrinja, suspenda o rescinda la relación contractual o la cuenta de una persona que realiza trabajo en plataformas, o cualquier decisión que cause un perjuicio equivalente, sea adoptada por un responsable humano. Teniendo en cuenta el uso tan cuidado del lenguaje que hace la Directiva, extraña el hecho de que este precepto solo haga referencia al hecho formal de adoptar la decisión, sin indicar nada respecto de cuál sea la fuente o el origen de dicha decisión. Tal omisión legitima que la decisión de despido o de rescisión contractual sea tomada por un responsable humano partiendo de la información previa del algoritmo.

En todo caso, el paralelismo entre el art. 10.5 de la Directiva de trabajo en plataformas y el art. 22 del RGPD parece indicar que el objetivo del primero es asegurar que la intervención humana en el proceso de toma de decisión del despido sea relevante, de tal modo que queden prohibidos también aquellos supuestos en los que el responsable humano se limite a ejecutar la sugerencia del algoritmo. En consecuencia, será necesario analizar caso por caso qué papel se atribuye a la persona que ha tomado esa decisión, aun con el apoyo del algoritmo. A este respecto, pueden ser útiles los criterios o indicaciones utilizados por algunas agencias nacionales de protección de datos y tribunales para evaluar si, a efectos del art. 22 del RGPD, una decisión deja de ser automatizada porque existe una intervención humana significativa. Entre tales criterios destacarán el entorno organizativo en el que se tomó la decisión⁴⁷, las cadenas de aprobación de la decisión, el nivel de formación del responsable humano o el número de veces que el responsable se apartó de la decisión algorítmica⁴⁸.

La anterior conclusión conecta con una evidencia importante: salvo los casos expresamente previstos en el art. 10.5, la Directiva de trabajo en plataformas no prohíbe expresamente a las plataformas la elaboración de perfiles o las decisiones totalmente automatizadas. No obstante, como contrapartida, el art. 11 de la Directiva reconoce los derechos de gestión algorítmica e intervención humana con independencia de las consecuencias que puedan producir o no dichas decisiones totalmente automatizadas, a diferencia del art. 22 del RGPD, que solo dispensa protección y derecho a intervención humana si (1) la decisión totalmente automatizada produce efectos jurídicos sobre las personas o les afecta «significativamente de modo similar» y (2) es necesaria para ejecutar el contrato. La finalidad y el alcance del art. 11 permitirán reconocer derechos de intervención humana que, *a priori*, estarían excluidos en el trabajo en plataformas según determinadas interpretaciones del art. 22 del RGPD. Así sucederá, por ejemplo, respecto de las decisiones relativas a la asignación de tareas o pedidos, pues la doctrina judicial ha mantenido posiciones contrarias respecto a si tales decisiones, a pesar de ser íntegramente automatizadas, producen efectos jurídicos o no sobre los trabajadores de plataformas que merezcan la activación del art. 22 del RGPD⁴⁹. Ahora, en virtud del art. 11 de la Directiva, el derecho a la revisión e intervención humana en tales supuestos estará plenamente garantizado.

⁴⁷ Véase BARROS VALE, S. y ZANFIR-FORTUNA, G., «Automated decision-making under the GDPR: Practical cases from Courts and Data Protection Authorities», *Future of Privacy Forum* [disponible online en: <https://fpf.org/wp-content/uploads/2022/05/FPF-ADM-Report-R2-singles.pdf>].

⁴⁸ Tales criterios fueron tenidos en cuenta por la Agencia vienesa de Protección de Datos en su decisión de 18 de diciembre de 2020 (núm. W256 2235360-1/5E), concluyendo que la empresa no había adoptado una decisión automatizada en el sentido del art. 22 del RGPD a pesar de que aquella había empleado un algoritmo para evaluar el potencial de los candidatos, puesto que la decisión final le correspondía al gerente de la compañía, que había sido formado específicamente para ese fin y tenía a su disposición una serie de criterios para verificar elementos que no habían sido examinados por el algoritmo (motivación, endeudamiento, vivienda, etc.).

⁴⁹ Véanse los pronunciamientos del *Rechtbank* de Ámsterdam de 11 de marzo de 2021 (casos C/13/692003 y C/13/687315) considerando que los trabajadores de Uber, en virtud del art. 22 del RGPD, no tenían derecho a

4. INFORMACIÓN Y CONSULTA Y OTROS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

La ausencia de un lugar de trabajo, la falta de conexión entre los trabajadores y la competitividad son factores que debilitan el sentimiento colectivo y, con ello, los derechos de los representantes de los trabajadores de plataformas⁵⁰. El mismo algoritmo que debilita la posición colectiva refuerza, simultáneamente, el poder empresarial⁵¹.

La Directiva del trabajo en plataformas atribuye a la tutela colectiva un papel de contrapeso a la gestión algorítmica y reconoce varias prerrogativas a los representantes de los trabajadores de las plataformas, con la intención de eliminar tales obstáculos y promover un diálogo social eficaz. Se pueden distinguir tipos de derechos ‘colectivos’ de acuerdo con su ámbito de aplicación personal:

1) Derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia. En esta categoría se incluye el derecho a opinar cuando se realice la evaluación de impacto de los sistemas automatizados exigida por el art. 35 del RGPD (art. 8.1) y a recibir el resultado de dicha evaluación (art. 8.2); el derecho a recibir la misma información que se suministra a las personas que realizan trabajo en plataformas en aplicación del art. 9.1; el derecho a recibir información comprensible y detallada sobre todos los sistemas automatizados relevantes y sus características en cualquier momento en que lo soliciten y, en todo caso, con carácter previo a su uso o a la introducción de cambios que afecten a las condiciones de trabajo, a la organización del trabajo o a la supervisión del trabajo (art. 9.4); el derecho a solicitar la revisión de las decisiones automatizadas en nombre de las personas que realizan trabajo en plataformas (art. 11.2); el derecho a recibir información sobre el número de personas que realizan trabajo en la plataforma, desagregados por el nivel de actividad, su relación contractual, las condiciones y términos generales aplicables a dichas relaciones contractuales, la duración media de la actividad, el número medio de horas semanales que realiza cada trabajador⁵², los ingresos medios de la actividad que percibe cada persona que realiza trabajo en plataformas y los intermediarios con los que la plataforma mantiene una relación contractual (art. 17.1); y el derecho a usar el canal de comunicación creado por la plataforma, a través de su infraestructura digital, para permitir comunicarse entre sí a los representantes y a las personas que realizan trabajo en plataformas (art. 20).

Al igual que sucedía respecto de los derechos de gestión algorítmica, podría pensarse que el reconocimiento de estas garantías a los representantes de los trabajadores autónomos es una muestra más del compromiso de la Comisión con la protección del ‘trabajo personal’ a través

oponerse a las decisiones automatizadas del sistema de asignación de pedidos, pues estas no producían efectos jurídicos sobre ellos. En sentido contrario, véanse las sentencias de la Corte de Apelación de Ámsterdam (Sala de lo Civil) de 4 de abril de 2023, cit., y la decisión de la Agencia italiana de protección de datos de 22 de julio de 2021 (núm. 285), concluyendo que las decisiones automatizadas de los sistemas de asignación de pedidos de las plataformas sí producían efectos jurídicos sobre los trabajadores porque determinaban las oportunidades de trabajar y de ser remunerados.

⁵⁰ Véase GIL OTERO, L., «El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 228, 2020, pp. 31-35; y GARCÍA GARCÍA, A., «Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024, pp. 142-143.

⁵¹ Véase SÁEZ LARA, C., «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, n.º 2, 2022, pp. 296-297.

⁵² Sobre el impacto en el tiempo de trabajo de dicha obligación de información, véase ÁLVAREZ CUESTA, H., «Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático», en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025, pp. 106-109.

de la negociación colectiva⁵³. Sin embargo, de nuevo es la base competencial del art. 16.2 del TFUE la que muestra que estos derechos no pretenden proteger colectivamente las condiciones de 'empleo' de los trabajadores autónomos, sino el tratamiento de sus datos personales frente a la gestión algorítmica de la plataforma. Así lo expresa de forma clara el art. 15 de la Directiva de trabajo en plataformas, al especificar que los representantes de los trabajadores autónomos solo podrán ejercer los derechos anteriormente enumerados si actúan en nombre de los trabajadores autónomos «en lo que respecta a la protección de sus datos personales».

2) Derechos reconocidos únicamente a los representantes de los trabajadores por cuenta ajena. El art. 13 de la Directiva reserva el derecho de información y consulta a los representantes de los trabajadores de plataformas por cuenta ajena por tratarse, a su juicio, de medidas de naturaleza laboral. Así, sobre la base de las obligaciones ya previstas en la Directiva 2002/14/CE⁵⁴, se introduce una nueva circunstancia sobre la que la plataforma, en calidad de empleadora, deberá informar y consultar a los representantes de los trabajadores: las decisiones sobre la introducción o la modificación sustancial de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones (art. 13 apartados 1 y 2).

No se trata, por lo tanto, de un derecho de negociación, sino de un proceso de intercambio de opiniones y diálogo en el sentido del art. 2 f) y g) de la Directiva 2002/14/CE. En consecuencia, los representantes de los trabajadores o incluso los propios trabajadores afectados, si aquellos no existen, deberán emitir un dictamen sobre la propuesta de la plataforma. Para la elaboración del referido dictamen, y dada la complejidad técnica de las cuestiones que deben abordarse, la Directiva de trabajo en plataformas les reconoce el derecho a contar con la asistencia de un experto a su elección, cuyo coste correrá a cargo de la plataforma si es proporcionado y la plataforma, en el Estado miembro de que se trate, cuenta con más de 250 trabajadores (art. 13.3).

Sin perjuicio del esfuerzo de la Directiva de trabajo en plataformas en hacer efectivo el derecho de información y consulta, lo cierto es la diversidad de plataformas digitales puede dificultar la aplicación homogénea de aquel a causa de varios factores como el diferente grado de influencia de los representantes de los trabajadores según la plataforma digital sea *online* u *offline*, la fragmentación de la mano de obra y la externalización de los servicios a través de intermediarios o, en fin, las dificultades para adaptar los conceptos de empresa y establecimiento en los que se basa la Directiva 2002/14/CE, especialmente desde el punto de vista espacial en las plataformas *online*⁵⁵.

La superación de tales dificultades dependerá, en gran medida, de la transposición que realicen los Estados miembros. Estos últimos tendrán que decidir, por ejemplo, si atribuyen los derechos y prerrogativas solo a los representantes unitarios o los extienden también a los representantes sindicales, pues la Directiva de trabajo en plataformas deja abierta tal posibilidad⁵⁶. En aquellos Estados que cuenten con un doble canal de representación, la extensión de los derechos colectivos a los representantes sindicales permitiría la defensa colectiva de los trabajadores que, debido a las características de la plataforma, no cuenten con delegados de personal o comité de empresa⁵⁷.

⁵³ Directrices de la Comisión Europea 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 (2022/C 374/02).

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Véase ALOISI, A., RAINONE, S. y COUNTORIS, N., *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international 'social acquis'*, ILO Working Paper 101, Ginebra, 2023, pp. 20-21.

⁵⁶ Según el art. 2.1 f) de la Directiva de trabajo en plataformas, se entiende por representantes de los trabajadores «sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales».

⁵⁷ Véase RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *op. cit.*, p. 97; y TODOLÍ SIGNES, A., *op. cit.*, p. 38.

Sin perjuicio de lo anterior, también sería recomendable que la negociación colectiva tuviese un papel importante en el desarrollo y adaptación del derecho de información y consulta a las circunstancias concretas. Así se infiere del art. 28 de la propia Directiva de trabajo en plataformas, en el que se legitima a los interlocutores sociales para mantener, negociar, celebrar y hacer cumplir convenios colectivos que establezcan disposiciones distintas sobre el derecho de información y consulta en el trabajo en plataformas digitales.

5. IMPLICACIONES PROCESALES: AMPLIACIÓN DE LA LEGITIMACIÓN ACTIVA

Hasta el momento, la mayor parte de los procedimientos judiciales en los que han estado implicadas las plataformas digitales han abordado, en un sentido o en otro, la delimitación laboral y han sido iniciados bien por los propios trabajadores, desde una perspectiva individual, bien por las autoridades, tras las oportunas inspecciones. Con la transposición de la Directiva de trabajo en plataformas es probable que los procedimientos relativos a la cualificación del contrato aumenten a corto y medio plazo. Sin embargo, una vez que los agentes del mercado se ajusten, de seguro surgirán otros objetos de litigio, como aquellos relativos a la protección de datos personales o a la discriminación algorítmica. Asimismo, también es probable que varíen o aumenten los sujetos que inicien dichos procedimientos, pues el art. 19 de la Directiva de trabajo en plataformas reconoce el derecho a iniciar procedimientos en apoyo o en nombre de las personas que realizan trabajo en plataformas a sus representantes, es decir, a los representantes de los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena de las plataformas, y a las entidades que tengan un interés legítimo de acuerdo con el derecho nacional. A través de esta medida, la Directiva fortalece el papel de ciertas organizaciones, especialmente los sindicatos, como garantes del derecho de la Unión⁵⁸.

6. CONCLUSIONES

Las limitaciones competenciales de la Unión, la falta de un concepto comunitario de trabajador y la apuesta por una presunción moderada provocará que la re-calificación de los trabajadores de plataformas quede en manos de los órganos judiciales nacionales y, a buen seguro, avanzará a diferentes ritmos dependiendo del contexto nacional. Los Estados miembros no solo deberán reconciliar la presunción de laboralidad con su acervo normativo y jurisprudencial relativo al concepto de trabajador. También tendrán que decidir cómo transponen la presunción, es decir, si deciden mantener una presunción de laboralidad genérica, a desarrollar por la jurisprudencia, o si deciden especificar en la legislación cuáles son los criterios que permiten activar la presunción. La segunda opción, más favorable para los trabajadores de plataformas desde el punto de vista procesal, será más factible en aquellos Estados miembros que ya cuenten con una presunción de laboralidad en su ordenamiento jurídico y que interpreten el concepto de trabajador en un sentido amplio. El peligro radica, consecuentemente, en aquellos Estados miembros en los que el concepto «dirección y control» se interprete en sentido estricto y que, por ello, opten por una transposición de mínimos, dificultando la aplicación de la presunción por parte de los jueces y tribunales a los trabajadores de plataformas *offline* y, especialmente, *online*.

Las particularidades y deficiencias de la presunción de laboralidad acaban provocando que la Directiva de trabajo en plataformas digitales no destaque por ser una norma orientada a la política social en sentido estricto, sino a la protección de datos personales. El reconocimiento de los derechos de gestión algorítmica a los trabajadores autónomos de plataformas, a partir de la base del art. 16 del TFUE, muestra que el epicentro de la norma es censurar, en la medida de lo posible, los efectos indeseados de las decisiones automatizadas y reducir la asimetría informativa, olvidando que dichas decisiones automatizadas son las que determinan, al fin y al cabo, las condiciones de empleo.

⁵⁸ Véase MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*, Cinca, Madrid, 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, debe señalarse que las medidas relativas a la transparencia y los derechos de gestión algorítmica también están expuestos a diferentes puntos de vista en los Estados miembros. La Directiva de trabajo en plataformas abre una nueva era de rendición de cuentas, pero lo hace a través de mandatos genéricos. La monitorización y las obligaciones de evaluación de las plataformas tendrán que ser desarrolladas y especificadas por los Estados miembros, trayendo al tablero de juego diferentes apreciaciones en torno a las cargas impuestas a los empleadores, la extensión de responsabilidad a los subcontratistas o, en fin, la legitimidad del sistema de representación de los trabajadores.

La Directiva de trabajo en plataformas añade otra pieza al complejo mosaico de normas que regulan la protección de datos de los individuos y de los trabajadores. Las medidas contenidas en aquella son una contribución decisiva a la transformación digital de la Unión y a la implementación de una perspectiva humana en la tecnología que gobierna la fuerza de trabajo. No obstante, la configuración y la transposición de la Directiva pueden crear un doble nivel de protección, pues, como consecuencia de esta, los trabajadores de plataformas contarán con mayores garantías que los trabajadores de sectores tradicionales que no prestan servicios a través de plataformas, pero sí son gestionados algorítmicamente. El foco debe estar ahora puesto en los agentes sociales, que podrían tomar los derechos de gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas como un ejemplo para regular colectivamente los usos de la tecnología en el lugar de trabajo. Mientras tanto, el debate alrededor de las plataformas digitales añade nuevos capítulos que moldearán el futuro del Derecho del Trabajo de la Unión y de los Estados miembros.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALOISI, A. y POTOCKA-SIONEK, N., «De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive», *Italian Labour Law e-Journal*, vol. 15, n.º 1, 2022.
- ALOISI, A., RAINONE, S. y COUNTORIS, N., *An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international 'social acquis'*, ILO Working Paper 101, Ginebra, 2023.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., «Formas de trabajo, distribución de su tiempo y cambio climático», en AA.VV., *Tiempo de trabajo y cambio climático. XXXV Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2025.
- BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVICIŪTĖ, L. y RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021.
- BARROS VALE, S. y ZANFIR-FORTUNA, G., «Automated decision-making under the GDPR: Practical cases from Courts and Data Protection Authorities», *Future of Privacy Forum*.
- BRAMESHUBER, E. y HÖLLWARTH, J., «Die EU-Plattformarbeitsrichtlinie», *Arbeits- und SozialrechtsKartei*, vol. 28, n.º 5, 2024.
- COELHO MOREIRA, T., «O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 3, 2022.
- , «Caminante, no hay camino, se hace camino al andar: la presunción de laboralidad en las plataformas digitales y la gestión algorítmica en las relaciones laborales», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 14, 2022.
- CRUZ VILLALÓN, J., «La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales», *Lavoro e Diritto*, vol. XXXVII, n.º 1, 2023.
- DE GROEN, W., KILHOFFER, Z., WESTHOFF, L., POSTICA, D. y SHAMSAKHAR, F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2021.
- FRANKE, M., PULIGNANO, V. y MARÁ, C., «Workers' contention over unpaid labour time and food delivery and domestic work platforms in Belgium», *Work in the Global Economy*, vol. 3, n.º 1, 2024.

- GARCÍA GARCÍA, A., «Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024.
- GIL OTERO, L., «El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 228, 2020.
- _____, *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.
- HIEBL, C., «Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions [online]», *Forthcoming Comparative Labour Law & Policy Journal*, 2024.
- KULLMAN, M., «Platformisation of Work: an EU Perspective on Introducing a Legal Presumption», *European Labour Law Journal*, vol. 13, n.º 1, 2022.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., *El papel de los sindicatos como garantes de los derechos reconocidos en las nuevas directivas. Especial atención a la defensa de los intereses difusos*, Cinca, Madrid, 2023.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., «La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos», *Temas Laborales*, n.º 151, 2020.
- MIRANDA BOTO, J. M.^a, «Breves notas sobre la posición de los trabajadores por cuenta propia frente al Derecho Social Comunitario», en AA. VV., *Actas XII Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Gesbiblo, A Coruña, 2007.
- _____, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles: desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva 2019/1152*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.
- PÉREZ DEL PRADO, D., «El debate europeo sobre el trabajo en plataformas. Propuestas para una directiva (1)», *Trabajo y Derecho*, n.º 77, 2021.
- RATTI, L., «A Long Road Towards the Regulation of Platform Work in the EU», en MIRANDA BOTO, J. M.^a y BRAMESHUBER, E. (eds.), *Collective Bargaining and the Gig Economy. A Traditional Tool for New Business Models*, Hart, Oxford, 2022.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «La presunción de laboralidad en el trabajo en plataformas digitales: antecedentes y perspectivas tras la propuesta de Directiva», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 161, 2025.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «La Directiva de plataformas digitales: la trascendencia de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas», *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 161, 2025.
- ROJO TORRECILLA, E., «Directiva UE: Mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales», *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, n.º 13, 2024.
- SÁEZ LARA, C., «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 40, n.º 2, 2022.
- TODOLÍ SIGNES, A., «La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, n.º Extra 1, 2024.
- VALVERDE ASECIO, A. J., «La propuesta de directiva sobre trabajo en plataformas», *Temas Laborales*, n.º 168, 2023.