

La transposición de la Directiva de trabajo en plataformas: una oportunidad para reforzar la participación colectiva en la gestión algorítmica del trabajo

Xavier Solà i Monells

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Autònoma de Barcelona

Fecha de presentación: noviembre 2025

Fecha de aceptación: mayo 2026

Fecha de publicación: julio 2026

Resumen

La transposición de la Directiva de trabajo en plataformas requiere la adopción de diversos ajustes en la normativa interna española para asegurar que los derechos de participación colectiva previstos en aquella puedan ejercerse de forma efectiva y con toda la extensión reconocida. Resulta imprescindible potenciar la articulación de representaciones colectivas en ese ámbito, contemplar vías alternativas para cuando estas falten, asegurar la información y consulta ante la introducción y modificación de sistemas de gestión automatizada, así como en la evaluación previa de impacto y en la evaluación de la aplicación, para garantizar también que las representaciones colectivas cuenten con la asistencia de personas expertas.

Desde un punto de vista formal, lo más deseable es que las normas de transposición se incorporen al TRLET, para frenar la dispersión normativa y evitar los problemas interpretativos. Respecto al ámbito de aplicación, los derechos de participación colectiva deberían proyectarse sobre todos los supuestos en los que se utilice la gestión algorítmica del trabajo, más allá del trabajo en plataformas, porque en todos ellos son necesarios y también porque es la opción más coherente con el actual marco normativo y la exigida por el Reglamento sobre Inteligencia Artificial de la UE.

Palabras clave

trabajo en plataformas; representación colectiva; participación; información y consulta

The transposition of the Working on Platforms Directive: an opportunity to reinforce collective involvement in algorithmic management of work

Abstract

The transposition of the Working on Platforms Directive requires the adoption of various adjustments to Spanish internal regulations to ensure that the collective participation rights provided for therein can be exercised effectively and to the full extent recognized. It is essential to promote the articulation of collective representations in this area, to consider alternative avenues where these are missing, to ensure information and consultation in the introduction and modification of automated management systems, as well as in the prior impact assessment and in the evaluation of the application, and to ensure that collective representations have the assistance of experts.

From a formal point of view, it is most desirable that the transposition standards be incorporated into the TRLET to stop regulatory dispersion and avoid interpretative problems. Regarding the scope of application, collective participation rights should apply to all cases in which algorithmic management of work is used, beyond work on platforms, because they are necessary in all of them and because this is the most consistent option with the current regulatory framework and that required by the EU Regulation on Artificial Intelligence.

Keywords

working on platforms; collective representation; participation; information and consultation

Introducción

Uno de los principales objetivos de 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 de plataformas (DTP), es la protección de las personas que prestan ese tipo de servicios frente a los riesgos que genera la gestión algorítmica intrínseca a la actividad. Como indica la propia norma en su artículo 1.b), resulta necesario promover «la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas» frente a esa forma de gestión y por ello el Capítulo III configura un amplio catálogo de derechos, para que tanto las personas que realizan trabajo en plataformas como sus representaciones colectivas conozcan las razones de las decisiones basadas en sistemas

automatizados y puedan recibir explicaciones al respecto y adoptar las oportunas medidas de tutela.

La incorporación de esa perspectiva colectiva constituye uno de los destacados aspectos de la DTP, lo que supera el enfoque estrictamente individual con el que se configura el derecho de información en el 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 (RGPD). La pretensión, según indica el Considerando 52 del Preámbulo, es «fomentar un diálogo social eficaz». Otra de sus fortalezas reside en extender la protección frente a la dirección algorítmica más allá de las personas trabajadoras por cuenta ajena, e incluye

también a las que prestan servicios por cuenta propia o de forma autónoma,¹ aunque los derechos que se otorgan a estas últimas en el ámbito colectivo no sean equivalentes.²

El reconocimiento de derechos de participación colectiva en la gestión algorítmica del trabajo resulta esencial por diversas razones. En primer lugar, porque contribuye a garantizar el cumplimiento del principio de transparencia, un principio básico en todos los ámbitos en los que se produce un tratamiento de datos personales, lo que complementa y refuerza los derechos reconocidos a las personas afectadas por dicho tratamiento. En segundo lugar, para posibilitar el ejercicio de la función de vigilancia y control que corresponde a los órganos de representación colectiva, crucial para el efectivo respeto de los derechos laborales. Finalmente, para dar cumplimiento al mandato que el artículo 129.2 de la Constitución Española impone a los poderes públicos, exigiéndoles que promuevan eficazmente las diversas formas de participación en la empresa; un mandato que, en un contexto en el que las decisiones empresariales se fundamentan en sistemas automatizados, fuerza a garantizar el conocimiento de tales sistemas, la posibilidad de formular propuestas al respecto y su negociación.

En virtud de lo previsto en el artículo 29.1 de la DTP, los Estados miembros deben dar cumplimiento a lo establecido en la misma no más tarde del 2 de diciembre de 2026. En la actualidad, la única previsión que en el derecho interno español reconoce de forma específica un derecho de participación colectiva en la gestión algorítmica del trabajo es el artículo 64.4.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), fruto de la reforma operada mediante el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el TRLET para garantizar los derechos laborales de las personas

dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales (RDL 9/2021), la denominada *Ley Rider*.³ En dicho precepto se reconoce al comité de empresa el derecho de información sobre «algoritmos y sistemas de inteligencia artificial» que afecten a la toma de decisiones relativas a «las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».

En el momento presente, nuestra normativa interna no contempla de forma expresa ningún derecho de consulta a favor de la representación laboral ante las decisiones empresariales que impliquen la utilización de algoritmos, pero diversos apartados del artículo 65.5 del TRLET permiten sustentar la existencia de tal derecho, aunque limitado a determinadas hipótesis, y el artículo 33.1.a) de la LPRL ofrece un soporte adicional cuando puedan incidir sobre la seguridad y salud laboral.⁴ Incluso puede defenderse la existencia de un derecho de negociación atendiendo a los trámites que deben llevarse a cabo para adoptar determinadas medidas empresariales, como el traslado colectivo, la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la suspensión y reducción de jornada por causas empresariales y el despido colectivo (arts. 40.2, 41.4, 47.3, 51.2 y 82.3 del TRLET, respectivamente), cuando se utilicen algoritmos para, por ejemplo, designar a las personas trabajadoras afectadas.⁵

Aunque estas previsiones normativas articulen, directa o indirectamente, competencias de participación colectiva en la gestión algorítmica del trabajo, como se comprobará de inmediato, la regulación que lleva a cabo la DTP es mucho más precisa en la delimitación de los derechos y amplía el ámbito de intervención, particularmente en materia de información y consulta. No cabe duda, pues, de que el ajuste del derecho interno resulta imprescindible para cumplir con las exigencias del derecho de la Unión Euro-

1. Así lo ha destacado un amplio sector de la doctrina, en el que se incluyen: Ginès i Fabrellas (2024, pág. 422), Todolí Signes (2024, pág. 47) y Castellano Burguillo (2025, pág. 10, versión electrónica).
2. El Considerando 54 del Preámbulo argumenta que «las repercusiones de los sistemas automatizados [...] y sus oportunidades de ingresos son similares» y, por ello, justifica la extensión de una parte de la protección a las personas trabajadoras por cuenta propia, concretamente la relativa a la transparencia de los sistemas automatizados, las restricciones al tratamiento de datos personales y la revisión de decisiones importantes efectuadas por humanos, pero no se incluyen los derechos de información y consulta. Esta restricción ha sido criticada por un sector doctrinal, para el que la norma «muestra demasiada timidez a la hora de abordar la extensión a estas personas de los derechos colectivos de información y consulta» (AVOGARO, 2023, pág. 261).
3. El RDL 9/2021 fue convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por la Resolución de 10 de junio de 2021 (BOE de 19 de junio de 2021) y tramitado como ley ordinaria, dando lugar a la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, de idéntico título y contenido.
4. Así lo entiende un amplio sector doctrinal, en el que se incluye Pastor Martínez (2023, págs. 352-354).
5. Esta posición dispone también de un extenso soporte a nivel doctrinal. Sirvan como ejemplo Valle Muñoz (2023, pág. 55) y Peña Moncho (2025, págs. 222-225).

pea (UE) respecto al trabajo en plataformas, tal y como ha advertido la mayoría de la doctrina.⁶ Así se extrae también de la *Report Expert Group Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*⁷ (en adelante, Informe del Grupo de Expertos), que aborda muchas de las dudas generadas por esta norma y deja claro, respecto a la cuestión que nos ocupa, que la existencia de una normativa interna que cumpla con los requisitos exigidos por la 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 (DMIC), no excluye la necesidad de «explicitar» los derechos de información y consulta en el ámbito nacional (DMIC, 2002, pág. 64).

El objetivo de este trabajo es analizar con detalle los derechos de participación colectiva contemplados en la DTP, y señalar en cada caso las opciones que existen para su transposición al derecho interno español y valorarlas desde una perspectiva crítica. Para ello, en primer lugar, se abordará la identificación de los titulares de los derechos; en segundo lugar, el alcance de los derechos reconocidos frente a la introducción y modificación de sistemas de gestión automatizada; en tercer lugar, los derechos que se proyectan sobre la evaluación previa de impacto y la evaluación de la aplicación o auditoría de tales sistemas; en cuarto y último lugar, el derecho a utilizar personas expertas.

1. La titularidad de los derechos

El artículo 2 de la DTP distingue claramente los «representantes de los trabajadores» de los «representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas», y define ambos conceptos en las letras f) y g) de su apartado 1. Los primeros representan aquellas personas que prestan servicios para una plataforma mediante una relación laboral. El segundo concepto es más amplio porque incluye tanto a estos últimos como a «los representantes de personas que realicen trabajos en plataformas que no sean trabajadores de plataformas».

Queda en manos de los Estados miembros concretar el primer concepto. El artículo 11.f) de esta norma se limita a apuntar que pueden ser «sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales». La norma evita una delimitación directa y se remite a los ordenamientos jurídicos internos, con una fórmula similar a la utilizada en el artículo 2 de DMIC y sin mostrar ninguna preferencia por la representación electa o la sindical, que se contemplan en plano de igualdad.

En el caso español, teniendo presente que el grueso de las competencias articuladas es de información y consulta, y cómo se han distribuido los derechos otorgados por la DMIC, cabe pensar que la titularidad corresponderá a la representación unitaria, esto es, a los comités de empresa y delegados de personal, y también a la representación sindical, concretamente a los delegados sindicales, en virtud de la equiparación introducida mediante el artículo 10.3 de la LOLS. No cabe esperar que se establezca una preferencia en favor de una u otra representación, excepto en aquellos casos en los que pueda existir una competencia de negociación, donde podría otorgarse prioridad a las secciones sindicales que sumen la mayoría de la representación unitaria, al asumir el esquema adoptado por los artículos 41.4 y 87.1 del TRLET.

Cuestión distinta es cómo afrontar los casos en los que no exista representación unitaria, que también determinará, en virtud del artículo 10.1 de la LOLS, la inexistencia de delegados sindicales. El artículo 14 de la DTP señala que cuando no existan representantes de los trabajadores, las plataformas digitales quedan obligadas a trasladar directamente a las personas trabajadoras afectadas la información que debería facilitarse a aquellos; una fórmula poco satisfactoria, porque ofrece una solución parcial y porque, como han puesto de manifiesto numerosos estudios,⁸ en las plataformas digitales existen importantes dificultades para la organización colectiva y la creación de estructuras de representación, por múltiples factores, entre los que destacan la desconexión que habitualmente existe entre las personas trabajadoras y la dificultad para delimitar el ámbito de constitución ordinario de la representación unitaria, esto es, el centro de trabajo.

6. Sirva como ejemplo Todolí Signes (2024, págs. 45 y ss.).

7. <https://zsszsaupnikvzd.si/wp-content/uploads/2026/01/Report-Expert-group-on-the-transposition-of-the-PWD.pdf> [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2026].

8. Véase, por ejemplo, Esteban Legarreta e Ysàs Molinero (2024, págs. 67-74).

Según lo expuesto en el párrafo anterior, sería conveniente: primero, que la transposición aportase reglas concretas para definir la unidad electoral de la representación unitaria en las plataformas de trabajo digital, y reservar un papel protagonista a la negociación colectiva;⁹ segundo, prestar especial atención a la transposición del artículo 20 de la DTP, que requiere la articulación de «canales de comunicación» entre las personas que realizan trabajo en plataformas, así como entre ellas y sus representantes;¹⁰ y tercero, que la transposición articulase una fórmula de representación subsidiaria cuando no exista representación unitaria,¹¹ similar a la prevista en el ámbito de los planes de igualdad,¹² de los protocolos LGTBI¹³ o de los periodos de consultas regulados en los artículos 40.2, 41.4, 47.3, 51.2 y 82.3 del TRLET.

La futura transposición también deberá concretar quiénes son los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas por cuenta propia. Conviene recordar que, conforme al artículo 19.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), las personas trabajadoras autónomas pueden afiliarse a sindicatos, a asociaciones empresariales y fundar asociaciones profesionales específicas.¹⁴ Posteriormente, se reconoce el derecho a «ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de los trabajadores autónomos» a «las asociaciones de trabajadores autónomos» y a los sindicatos «respecto a los trabajadores autónomos afiliados» (arts. 19.2.c) y 19.4 de la LETA). Así pues, estos serían

en principio los sujetos destinatarios de los derechos de participación colectiva que la DTP atribuye al colectivo autónomo, pudiendo restringirse a los que acreditasen un determinado nivel de representatividad en base a los parámetros establecidos en el artículo 21 de la LETA.¹⁵

2. El derecho de información y consulta respecto a la introducción y modificación de sistemas de gestión automatizada

El artículo 13.2 de la DTP reconoce un derecho colectivo de información y consulta ante cualquier decisión de las plataformas digitales de trabajo que pueda determinar la «introducción» de sistemas automatizados de seguimiento y sistemas automatizados de toma de decisiones o «cambios sustanciales en su utilización».¹⁶ Como se ha destacado, tal reconocimiento permite que la representación de las personas trabajadoras pueda cuestionar la instalación o la modificación de los sistemas automatizados antes de que sean funcionales mediante sugerencias o acciones colectivas.¹⁷

El propio artículo 13.2 de la DTP especifica, en su párrafo primero, que tanto la información como la consulta deben definirse conforme a la DMIC, concretamente en base a

9. Tal como propone Gallego Montalván, J. (2022, págs. 294-296).

10. Estos canales de comunicación deberán articularse «a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces», precisándose respecto a la primera hipótesis que deberán permitir «que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas en privado y de manera segura», y respecto a la segunda, que deben facilitar el contacto recíproco. Además, en ambos casos se exige que las plataformas digitales de trabajo «se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de realizar un seguimiento de ellos».

11. Opinión compartida por Todolí Signes (2024, pág. 72).

12. Artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

13. Artículo 6.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

14. En puridad, la conexión de este precepto con el artículo 3.1 de la LOLS lleva a concluir que las personas trabajadoras autónomas que no tengan personas trabajadoras a su servicio podrán afiliarse a sindicatos o asociaciones propias y que las que tengan personas trabajadoras a su servicio podrán afiliarse a asociaciones empresariales o asociaciones propias (Fabregat Montfort, 2018, pág. 51).

15. El párrafo segundo de dicho precepto indica que la representatividad se determinará atendiendo al «número de trabajadores autónomos afiliados, así como la dimensión de su estructura reflejada en los recursos humanos contratados por la asociación y su implantación en el territorio».

16. El Informe del Grupo de Expertos (pág. 64) precisa que la exigencia de sustancialidad pretende «garantizar la proporcionalidad y evitar cargas excesivas», y que deberían considerarse cambios sustanciales aquellos que tengan «un impacto significativo en las condiciones de trabajo, la organización del trabajo o cuestiones relacionadas».

17. AVOGARO (2023, pág. 255).

los apartados f) y g) de su artículo 2. Posteriormente, el párrafo segundo añade que ambas deberán ceñirse a «las mismas modalidades» previstas en la DMIC; una referencia que fuerza a tomar en consideración sus artículos 4.3 y 4.4. Estas previsiones generales sobre los derechos de información y consulta ofrecen pautas que resultarán valiosas para delimitar esos dos derechos y resolver algunos de los problemas aplicativos que pueden generar en el ámbito de las plataformas digitales, particularmente en el caso del segundo, dado que la regulación que sobre información efectúa la DTP es, como se comprobará de inmediato, bastante precisa e incorpora indicaciones expresas sobre el contenido, el momento y la forma.

Atendiendo a las pautas contenidas en la DMIC, cabe concluir que la representación de las personas trabajadoras de plataformas tiene derecho a intercambiar opiniones y abrir un diálogo con la parte empresarial cuando esta se plantee la introducción o modificación sustancial de sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones, en base a la información previamente facilitada por aquella. Ello incluye la posibilidad de elaborar un «dictamen», esto es, formular su posición por escrito, «reunirse» con la parte empresarial y obtener una «respuesta justificada» por parte de ella (artículo 4.4.c) y d)). Además, cuando se trate de una decisión que pueda «provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo», el diálogo deberá plantearse «con el fin de llegar a un acuerdo» (art. 4.4.e); regla que fuerza a abrir una negociación y al intercambio de propuestas y contrapropuestas.

Centrándonos ya en el derecho de información, interesa destacar la conexión que existe entre los artículos 13 y 9 de la DTP, dado que los apartados 1 y 4 de este último precepto reconocen a la representación laboral de las personas trabajadoras de plataformas el derecho a recibir información de la parte empresarial sobre los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de gestión que se utilicen, detallando su contenido, así como el momento y la forma en que deberá hacerse efectivo. El mismo derecho se reconoce individualmente a las personas que prestan servicios en las plataformas digitales, en términos casi idénticos, excepto en lo relativo

al nivel de detalle de la información, como se expondrá a continuación.

El contenido de la información depende, según el artículo 9.1 de la DTP, de la tipología o función del sistema automatizado. Si es de seguimiento, la norma requiere que se informe sobre: a) si el sistema está en uso o en proceso de introducción; b) las categorías de datos y acciones objeto de seguimiento, supervisión o evaluación de tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario; c) el objetivo del sistema y el modo en el que realiza el seguimiento, y d) los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados y las transmisiones o transferencias de datos efectuadas, incluso dentro de un grupo de empresas. Si es un sistema de toma de decisiones, deberá informarse sobre: a) si está en uso o en proceso de introducción; b) las decisiones que se adoptan o respaldan; c) las categorías de datos y los principales parámetros que tiene en cuenta, y d) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de personas trabajadoras, de denegar el pago por el trabajo realizado y las que afecten a su situación contractual, o cualquier otra que tenga efectos equivalentes o perjudiciales. Estas delimitaciones han sido criticadas por un sector doctrinal, que las considera insuficientes porque no garantizan el conocimiento del código fuente del algoritmo y, por tanto, no permiten entender con detalle el funcionamiento de gestión automatizada, opción que supone asumir el denominado *planteamiento de caja negra*.¹⁸

Respecto al momento, el artículo 9.4 de la DTP precisa que los datos deberán facilitarse «antes de utilizar dichos sistemas» y «previamente a la introducción de cambios», lo que configura un derecho de información *ex ante* que conecta con la competencia de consulta prevista en el artículo 13.2 de la misma norma,¹⁹ porque son justamente esos datos los que le permitirán a la representación laboral preparar la reunión con la parte empresarial y, en su caso, emitir el dictamen.

Finalmente, el artículo 9 de la DTP también concreta la forma en cómo debe proporcionarse la información y su nivel de detalle, utilizando, para la primera cuestión, pautas generales también aplicables al derecho de in-

18. AVOGARO (2023, págs. 259-260).

19. La primera precisión enlaza directamente con la competencia de consulta reconocida frente a la «introducción» de sistemas de gestión automatizada y la segunda con la consulta en hipótesis de «cambios sustanciales» en el uso de estos sistemas, que en ambos casos deben sustanciarse previamente a la puesta en práctica de la decisión.

formación individual, y para la segunda, pautas específicas del derecho de información colectivo. Mediante las primeras, contenidas en el párrafo segundo, se precisa, empleando los mismos términos utilizados en el artículo 12.1 del RGPD, que la información debe facilitarse en forma de «documento escrito», admitiéndose expresamente el formato electrónico, y presentarse «de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible», con un «lenguaje claro y sencillo». Respecto al nivel de detalle, se indica que la información debe ser «completa y detallada» y que debe alcanzar «todos los sistemas pertinentes y las características de estos», referencias que han llevado a la doctrina a interpretar que se está exigiendo un contenido mucho más completo que en el derecho de información individual, mediante el cual, en principio, solo reconoce a las personas que prestan trabajo en plataformas la posibilidad de recibir información «concisa» sobre los sistemas que las afecten directamente.²⁰

Es preciso destacar que el derecho de información instrumental al derecho de consulta, que se acaba de analizar, también se reconoce, en virtud de la remisión efectuada por el artículo 15 de la DTP, a «los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores», esto es, a la representación de los trabajadores por cuenta propia, que no tendrá derecho a ser consultada, pero sí a recibir los mismos datos que se transmitan a las representaciones laborales y en idénticos términos. La exclusión del derecho de consulta resulta, a mi entender, criticable porque genera una asimetría difícilmente justificable entre los derechos de participación de los diferentes colectivos de personas que realizan trabajo en plataformas;²¹ asimetría que, como se verá posteriormente, presenta una excepción respecto a la evaluación previa de impacto y que la transposición puede corregir haciendo uso de la posibilidad contemplada en el artículo 26.2 de la DTP.

3. El derecho de información general

El apartado 4.c) del artículo 9 de la DTP reconoce a la representación de las personas trabajadoras por cuenta ajena el derecho a solicitar información, con el contenido

concretado en el apartado 1 del mismo precepto, sobre los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones «en cualquier momento», tras fijar idéntico derecho con carácter previo a la implementación y modificación de estos sistemas. Se establece así un derecho de información general que no se vincula a la concurrencia de circunstancias concretas ni conecta con una posterior consulta; derecho que podrá ejercitarse siempre que la representación laboral lo considere pertinente con una simple petición a la parte empresarial, en la que deberán detallarse los datos solicitados.

Se trata, sin duda, de un recurso importante, que permitirá realizar un seguimiento permanente de la aplicación de los sistemas de gestión automatizada, identificando posibles afectaciones a los derechos individuales de las personas trabajadoras y reforzando tanto las competencias de consulta de la representación laboral como su participación en la evaluación de esta aplicación; un recurso que también se reconoce a la representación de las personas trabajadoras por cuenta propia, en virtud de la remisión efectuada por el artículo 15 del DTP.

4. El derecho de información y consulta sobre la evaluación previa de impacto

El artículo 8.1 de la DPT obliga a las plataformas digitales de trabajo a realizar, antes de iniciar el tratamiento de datos, una evaluación sobre su potencial impacto sobre los derechos de las personas trabajadoras afectadas, en conexión con lo establecido en el artículo 35 del RGPD, debiendo recabar previamente «la opinión de los interesados o de sus representantes en relación al tratamiento previsto». Posteriormente, el artículo 8.2 de la misma norma añade que la evaluación debe ser «transmitida» a los representantes de las personas trabajadoras.

Se articulan así dos nuevas competencias a favor de la representación laboral. La primera se proyecta sobre la fase de elaboración de la evaluación y le permite pronunciarse sobre dicho proceso en su conjunto, esto es, sobre

20. Véase al respecto Peña Moncho, J. (2025, págs. 231-232).

21. La única explicación que se ofrece a la exclusión figura en el Considerando 54 de la DTP, donde se argumenta que los derechos de información y consulta «son exclusivos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión».

las operaciones de tratamiento que se van a revisar, sobre los riesgos identificados, sobre las medidas previstas para afrontarlos, etc.²² Aunque, estrictamente, la norma solo obligue a recabar la «opinión» de la representación, parece lógico interpretar que está configurando una competencia de consulta, en los términos previstos en los artículos 2.g) y 4.4 de la DMIC. Así pues, la parte empresarial deberá trasladar una propuesta de evaluación a la representación laboral, que podrá posicionarse por escrito mediante un dictamen, abriéndose a continuación un diálogo en el que la empresa deberá responder de forma justificada a la posición de la contraparte.²³

La segunda competencia es de información²⁴ y se proyecta sobre el resultado de la evaluación, lo que permite acceder a la totalidad de esta para tener conocimiento de los aspectos evaluados, el procedimiento seguido y las conclusiones obtenidas.

Adviértase que tanto la competencia de consulta como la de información se reconocen tanto a la representación de las personas trabajadoras por cuenta ajena como a la de las personas trabajadoras por cuenta propia. En el primer caso, porque el artículo 8.1 de la DPT la atribuye genéricamente a «los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas», exceptuando así la negación general del derecho de consulta a esta última representación. En el segundo, como consecuencia de la regla contenida en el artículo 15 de la misma norma, que extiende a la representación del personal no laboral la competencia de información inicialmente reconocida a la representación laboral.

5. El derecho de participación en la evaluación de la aplicación

La DPT también se preocupa de garantizar el control periódico de los sistemas automatizados una vez hayan entrado en funcionamiento, para que pueda verificarse si funcionan adecuadamente y qué repercusión están

teniendo sobre los derechos de las personas trabajadoras. Conforme a su artículo 10.1, los Estados miembros deberán asegurar que las plataformas «supervisen» los sistemas de gestión automatizada y realicen «una evaluación de las repercusiones [...] en sus condiciones laborales y en la igualdad de trato en el trabajo» periódicamente, como mínimo cada dos años.

Para esta especie de «auditoría algorítmica»,²⁵ la norma prevé la «participación de los representantes de los trabajadores» sin precisar cuál es su contenido y alcance. Serán las normas de transposición las que definan en cada caso estas cuestiones, pero la interpretación literal y sistemática del precepto lleva a entender que el deseo de la DTP en este punto es que se articule como mínimo un derecho de información y consulta que se extienda a cuestiones como el procedimiento de evaluación, los aspectos a analizar o la metodología que va a utilizarse,²⁶ aunque también podría concretarse en un derecho de negociación.

El artículo 10.4 de la DTP también prevé un derecho de información respecto al resultado de la evaluación, y establece que «se transmitirá a los representantes de los trabajadores de plataformas». Posteriormente, el artículo 15 de la misma norma extiende ese derecho a la representación de las personas que presten servicios por cuenta propia.

Finalmente, conviene hacer referencia a otro derecho de participación relacionado con la aplicación de los sistemas automatizados que se reconoce en el artículo 11.2 de la DTP, en principio para las personas que realizan trabajo en plataformas, pero que también puede atribuirse a sus representantes: la posibilidad de solicitar la «revisión» de decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados, quedando la parte empresarial obligada a ofrecer una respuesta «suficientemente precisa y adecuadamente motivada en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico» en un plazo máximo de dos semanas. No se trata aquí de realizar una valoración general sobre la puesta en práctica de los sistemas de gestión automatizada, sino de analizar una aplicación concreta para determinar si ha vulnerado o no derechos. Tanto la repre-

22. Véase al respecto el contenido mínimo que, conforme al artículo 35.7 del RGPD, debe tener la evaluación de impacto.

23. Una opinión similar mantiene Todolí Signes (2024, pág. 65).

24. El uso del verbo *transmitir* ofrece pocas dudas al respecto y determina la aplicación de las pautas establecidas en el artículo 4.3 de la DMIC, en cuanto a momento, forma y contenido, respecto a la entrega de esa información.

25. Así la califica Todolí Signes (2024, pág. 66).

26. Así lo ha defendido Valverde Asencio (2023, pág. 333).

sentación de las personas trabajadoras por cuenta ajena como la de las personas trabajadoras por cuenta propia podrán forzar esa revisión si las normas de transposición les atribuyen tal facultad;²⁷ una atribución del todo conveniente porque la intermediación colectiva facilitará sin duda el ejercicio de un derecho que individualmente puede tener escaso recorrido.²⁸

6. El derecho a utilizar el soporte de personas expertas

El artículo 13.3 de la DTP reconoce a la representación laboral el derecho a contar con la «asistencia de un experto» en el ejercicio de sus competencias de información y consulta; una previsión importante y positiva, dada la complejidad que en la mayoría de los casos planteará el análisis y la comprensión de los sistemas de gestión automatizados. Cabe imaginar que las personas representantes no dispondrán ordinariamente de la necesaria formación específica para examinar la documentación facilitada por la empresa y, por tanto, que el recurso a ese soporte técnico será la regla general en la práctica, para asegurar el pleno ejercicio de sus competencias.

A diferencia de algunas de las previsiones sobre el uso de expertos contenidas en nuestro derecho interno, como las de los artículos 65.2 y 88.3 del TRLET, la norma que nos ocupa no se limita a reconocer el derecho a contar con su asistencia, sino que entra a concretar dos importantes aspectos, que necesariamente deberán contemplar las transposiciones que efectúen los Estados miembros.

El primero es la determinación de la persona experta, que el artículo 13.3 de la DTP atribuye con toda claridad a la

representación laboral con la precisión «de su elección», una regla lógica, porque aun tratándose de un soporte técnico, parece razonable que las personas beneficiarias puedan escoger a alguien que les ofrezca garantías y en quien confíen. La norma contempla la designación de una sola persona y, por tanto, si en el órgano de representación existen diferentes fuerzas o sensibilidades con pretensiones distintas, la elección deberá acordarse conforme a las reglas de funcionamiento interno que en cada caso resulten aplicables.

La segunda concreción se refiere a la asunción del coste económico derivado, que se atribuye a la parte empresarial: «Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos trabajadores en el Estado miembro de que se trate [...] siempre que sean proporcionados». Queda en manos de cada Estado miembro la concreción de la fórmula para determinar el volumen de la plantilla a efectos de aplicar esa regla, pero lo más lógico sería utilizar las mismas que se prevean para la articulación de los sistemas de representación laboral, en nuestro caso el artículo 72 del TRLET, en principio previsto para la representación unitaria, pero extendido por la jurisprudencia a la representación sindical.²⁹ La transposición también puede aportar pautas para valorar la proporcionalidad del coste,³⁰ un condicionante que parece claramente orientado a evitar situaciones abusivas, y ampliar la obligación a empresas de menor dimensión,³¹ en virtud de lo establecido en el artículo 26.2 de la DTP.

Finalmente, interesa hacer referencia a la posibilidad que apunta el inciso final del artículo 13.3 de la DTP respecto a la transposición, cuando admite expresamente que se pueda «determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos», al precisar que debe efectuarse «garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia».³² Tales pre-

27. Adviértase que la DTP no atribuye directamente el derecho de revisión a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, forzando su reconocimiento por parte de los Estados miembros, sino que lo condiciona a lo que establezcan «el Derecho o las prácticas nacionales».

28. Así lo advierte Cardona Rupert, B. (2023, pág. 26).

29. STS de 26 de abril de 2010 (recurso 1777/2009) y STS de 6 de febrero de 2019 (número 93/2019), entre otras.

30. El Informe del Grupo de Expertos (pág. 65) apunta, como posibles «factores relevantes» para valorar la proporcionalidad, «la complejidad del tema, el número de documentos a estudiar, las tarifas comunes para los expertos en este ámbito y el alcance que los cambios que el sistema nuevo o modificado implicaría para las personas trabajadoras».

31. Ampliación que ha sido reclamada por un sector doctrinal. Véase Gil Otero (2022, pág. 113).

32. Durante el procedimiento de elaboración de la DTP se contempló la inclusión de una previsión que permitía introducir mediante la transposición «el límite máximo de los gastos a cargo de la plataforma digital de trabajo», aunque finalmente se descartó (Valverde Asencio, 2023, pág. 334). La versión final evidencia «una cuidada redacción transaccional en este punto entre los intereses de la parte empresarial y laboral» (Rojo Torrecilla, 2024, págs. 228-255).

visiones abren la puerta al establecimiento, por parte de los Estados miembros, de límites cuantitativos al derecho que analizamos, para intentar racionalizar su uso en el ejercicio de competencias que, no cabe olvidarlo, pueden requerir actuaciones reiteradas durante periodos prolongados de tiempo.

Conclusiones

A lo largo del presente estudio se han ido detallando los ajustes que deben introducirse en el derecho interno español para hacer efectiva la transposición de la DTP en lo que respecta a los derechos de participación colectiva, señalando las opciones que en cada caso pueden resultar más idóneas para alcanzar los resultados exigidos. Procede ahora abordar dos cuestiones generales para completar el análisis: la ubicación de esos ajustes normativos y su ámbito de aplicación.

En primer lugar, respecto a la ubicación sistemática de las normas de transposición, lo más deseable es que se incorporen al TRLET, para frenar la dispersión normativa que se está produciendo con las regulaciones vinculadas a la digitalización de las relaciones laborales; una dispersión que acaba acarreado importantes problemas interpretativos y condicionando la efectividad de estas regulaciones.³³ El hábitat natural de las competencias de la representación colectiva es el Título II de la norma estatutaria, que debería retocarse para dar cumplimiento a la DTP.

En segundo lugar, respecto al ámbito de aplicación de las normas que se adopten para dar cumplimiento a los derechos de participación colectiva contemplados en el DTP, deberían extenderse a todos los ámbitos donde se realice gestión algorítmica, cada vez más amplios,³⁴ sin limitarlos al trabajo en plataformas, porque en esos ámbitos son igual de necesarias.

Además de conveniente, la extensión que se defiende es la opción más coherente con la actual normativa interna, dado que tanto la competencia de información prevista en el artículo 64.4.d) del TRLET como las de consulta y negociación que pueden extraerse de otros preceptos para hipótesis concretas de gestión algorítmica revisten ese alcance general.

La extensión es también la opción más adecuada atendiendo al mandato impuesto por el artículo 26.7 del Reglamento (UE) 2024/1689, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, de Inteligencia Artificial (RIA), conforme al cual los responsables del despliegue de sistemas de inteligencia artificial (IA) de alto riesgo, entre los que se incluyen las empresas que los utilicen con fines laborales, «informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos» antes de ponerlo en servicio o utilizarlo, precisando acto seguido que tal obligación deberá hacerse efectiva «con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes». Como puede observarse, se articula un derecho colectivo de información, adicional al de carácter individual, previo y, especialmente destacable en lo que aquí interesa, general; que deberá ser concretado por cada Estado miembro mediante su normativa interna, teniendo presente que la entrada en vigor se difiere al 2 de agosto de 2027.³⁵ La transposición de la DTP debería aprovecharse para dar cumplimiento a este mandato, evitando nuevas reformas normativas a corto plazo.

En la misma línea apunta la futura evolución del derecho de la UE, teniendo presente la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de diciembre de 2025, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre digitalización, inteligencia artificial y gestión algorítmica en el lugar de trabajo: configuración del futuro del trabajo (2025/2080/(INL)),³⁶ que solicita la elaboración de una propuesta de regulación general sobre la gestión algorítmica en el lugar

33. Idéntica opinión mantienen Pérez Guerrero (2024, pág. 154) y Todolí Signes (2024, pág. 70). En la misma línea, aunque sin referirse expresamente a la transposición de la DTP, se posiciona Del Rey Guanter (2023, pág. 134).

34. Según un informe elaborado por el Servicio de Investigación del Parlamento Europeo (2025), la gestión algorítmica va en aumento y ya afecta al 42,3 % de las personas trabajadoras de la UE, previéndose un incremento hasta el 55,5 % durante los próximos cinco años.

35. Así se extrae del apartado c) del artículo 113 del RIA, que retrasa un año la fecha de entrada en vigor general (2 de agosto de 2026) respecto al artículo 6, apartado 1, donde se regulan los sistemas de IA de alto riesgo, y también para todas las obligaciones que correspondan a esta calificación.

36. [https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)](https://oeil.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)) [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2026].

de trabajo para resolver «las lagunas que persisten en la legislación vigente» y evitar «la creación de instrumentos jurídicos duplicados». Entre las recomendaciones que se incorporan respecto al contenido de tal regulación se incluye la garantía de derechos de información y consulta a la representación de todas las personas trabajadoras sometidas a gestión algorítmica,³⁷ fundamentada en el convencimiento de que tal garantía «mejora de forma significativa la aceptación del uso de las nuevas tecnologías y las percepciones positivas de su uso, maximizando los beneficios y permitiendo que todos los riesgos conexos sean abordados a lo largo del ciclo de vida tecnológico» (Considerando Q).

En resumidas cuentas, la necesidad de protección, la coherencia con el actual marco normativo y el cumplimiento de las exigencias derivadas del derecho de la UE, tanto presente como futuro, requieren que los derechos de participación colectiva previstos en la DTP se reconozcan internamente para todas las hipótesis de gestión algorítmica del trabajo, con la misma ambición que en su momento llevó al RDL 9/2021 a reconocer el derecho de información incorporado al artículo 64.4.d) del TRLET más allá de las plataformas digitales de reparto.

Para finalizar, conviene lanzar un interrogante que no deriva de las exigencias del derecho de la UE y que enlaza con un debate de mayor calado, que un sector doctrinal viene planteando desde hace ya algunos años:³⁸ ¿Son suficientes los derechos colectivos de información y consulta para garantizar una protección adecuada a las personas trabajadoras frente a los sistemas de gestión algorítmica laboral? La potencialidad de estos sistemas requiere, muy probablemente, el reconocimiento de formas de participación más intensas que las contempladas en la DTP, que se sitúen al nivel de la codecisión en caso de actuaciones especialmente relevantes. En el proceso de adecuación normativa, en el que nos encontramos, la reflexión sobre esta cuestión no solo resulta oportuna, sino obligada, en virtud del mandato contenido en el artículo 129.2 de la CE.

Reconocimientos

El presente trabajo forma parte del proyecto «Digitalización del trabajo justa, equitativa y transparente» (DigitalWORK), financiado por FEDER UE - Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades - Agencia Estatal de Investigación - Proyecto PID2023-146944NB-I00 - IP: Anna Ginès i Fabrellas (URL, Esade) y Raquel Serrano Olivares (UB).

37. Concretamente, la Recomendación 3 del Anexo de dicha Resolución exige que se garantice a la representación de las personas trabajadoras «información por escrito y en formato accesible sobre el uso o el uso previsto de sistemas de gestión algorítmica en el lugar de trabajo», detallando los aspectos que debería incluir, y la Recomendación 4, el derecho de consulta frente a la «implantación» y la «actualización» de estos sistemas, con una remisión expresa al artículo 4.2.c) de la DMIC, de la cual se extrae la necesidad de asegurar una negociación orientada a la consecución de un acuerdo.

38. Véase, por ejemplo, Adamsy Wenckebach (2023, págs. 213-214). Entre la doctrina española, consúltase Peña Moncho (2025, págs. 264 y ss.).

Referencias bibliográficas

- ADAMS, Z.; WENCKEBACH, J. (2023). «Regulation algorithmic employment decisions through data protection law». *European Labour Law Journal*, vol. 14, n.º 2. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525231167477>
- AVOGARO, M. (2023). «La dirección algorítmica en la Propuesta de Directiva sobre el trabajo en plataformas: un avance parcial entre la dimensión individual y colectiva». En: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Cizur Menor: Aranzadi.
- CASTELLANO BURGUILLO, E. (2025). «Qué podemos esperar de la directiva europea sobre el trabajo en plataformas». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 286.
- CARDONA RUPERT, B. (2023). «Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: la necesaria Directiva de mejora de condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas». *Documentación Laboral*, n.º 129.
- DEL REY GUANTER, S. (2023). «Inteligencia artificial, algoritmos y big data en el ámbito laboral. Consideraciones en torno a su marco regulatorio». En: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Cizur Menor: Aranzadi.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.; YSÀS MOLINERO, H. (2024). «El (micro)trabajo en línea para plataformas en España: estudio empírico y análisis jurídico-laboral». *IUSLabor*, n.º 3.
- FABREGAT MONTFORT, G. (2018). «Derechos colectivos». En: *El trabajador y empresario autónomo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GALLEGO MONTALVÁN, J. (2022). «El concepto centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas». *IUSLabor*, n.º 1. DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.09>
- GIL OTERO, L. (2022). «Un paso (necesario) más allá de la laboralidad. Análisis y valoración de la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas». *Lex Social*, vol. 12, n.º 1. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453>
- GINÈS I FABRELLAS, A. (2024). «La Directiva de trabajo en plataformas». *Briefs AEDTSS*, n.º 98.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2023). «Los derechos colectivos de información, consulta y negociación del uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial». En: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*. Cizur Menor: Aranzadi.
- PEÑA MONCHO, J. (2025). *Los derechos de información y consulta frente a la dirección algorítmica del trabajo. Propuestas para impulsar la participación de las personas trabajadoras ante la IA*. Cizur Menor: Pamplona.
- PÉREZ GUERRERO, M. L. (2024). «La transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas de 2024: ¿norma específica o reforma del Estatuto de los Trabajadores?». *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 9. DOI: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2024.i9.06>
- ROJO TORRECILLA, E. (2024). «Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales». *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, n.º 13.
- Servicio de Investigación del Parlamento Europeo (2025). *Algorithmic management in the workplace*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU\(2025\)774670\(ANN01\)_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670(ANN01)_EN.pdf) [Fecha de consulta: 19 de marzo de 2026]
- TODOLÍ SIGNES, A. (2024). «La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición». *Temas Laborales*, n.º 173.
- VALLE MUÑOZ, F. A. (2021). «Las representaciones colectivas de trabajadores en las plataformas digitales». *Temas Laborales*, n.º 157.
- VALLE MUÑOZ, F. A. (2023). «El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados por la empresa sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial». *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 266.
- VALVERDE ASENCIO, A. J. (2023). «La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas». *Temas Laborales*, n.º 168.

Cita recomendada

SOLÀ I MONELLS, Xavier (2026). «La transposición de la Directiva de trabajo en plataformas: una oportunidad para reforzar la participación colectiva en la gestión algorítmica del trabajo». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 45. UOC [Fecha de consulta: dd/mm/aa]. DOI: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i45.9900289>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

Sobre el autor

Xavier Solà i Monells

Profesor titular de la Universidad Autónoma de Barcelona

xavier.sola@uab.cat

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9047-1097>

Profesor titular en la unidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de Derecho Público y Ciencias Histórico-Jurídicas de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB). Es miembro del Grupo de Investigación Derechos de los Trabajadores Españoles y Extranjeros (DRELATES) y del Instituto de Estudios del Trabajo (IET).

Ha participado en una decena de proyectos de investigación financiados con fondos públicos. Fuera del ámbito académico, ha participado en una quincena de estudios encargados por entidades públicas y privadas de prestigio, en la elaboración de diversos informes jurídicos para los agentes sociales, y ha impartido cursos de formación tanto a representantes sindicales como a patronales.

Su actividad investigadora cubre un amplio abanico de temáticas vinculadas al marco jurídico de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, y ha derivado en una veintena de publicaciones en formato libro, capítulo de libro y artículo de revista, que pueden consultarse en <https://portalrecerca.uab.cat/ca/persons/xavier-sola-monells-7>.