

**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**

***A (NECESSARY) STEP BEYOND THE EMPLOYMENT STATUS.
ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE PROPOSAL FOR A
DIRECTIVE ON IMPROVING WORKING CONDITIONS IN
PLATFORM WORK***

LIDIA GIL OTERO

Investigadora en formación (FPU)

Universidad de Santiago de Compostela

<https://orcid.org/0000-0001-9072-7032>

Cómo citar este trabajo: 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, Revista De Derechos Sociales*, 12 (1), pp. 89-121. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453>

RESUMEN

La construcción de una Europa Social renovada ha dado un paso más con la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. La medida destacada de esta propuesta es la introducción de una “presunción” de laboralidad de los trabajadores de plataformas digitales, a partir de la concurrencia de unos indicios de control por parte de las plataformas. A esta medida se le suma, además, el reconocimiento a los trabajadores de plataformas de derechos individuales y colectivos de gestión algorítmica, como el derecho de supervisión o el derecho de revisión humana de las decisiones automatizadas. A lo largo de este artículo se analizarán detenidamente las disposiciones de esta propuesta de directiva. Se

destacarán sus posibles problemas de efectividad u operatividad, de cara a su modificación en el procedimiento legislativo, y su impacto en la transposición al ordenamiento español. Este estudio permitirá explicar cuál es la verdadera naturaleza jurídica de la “presunción” de laboralidad y sus implicaciones en la carga de la prueba, así como las mejoras que pueden introducir los derechos de gestión algorítmica de la propuesta respecto del RGPD y de la Ley Rider.

PALABRAS CLAVE: propuesta de directiva; plataformas digitales; presunción de laboralidad; gestión algorítmica; trabajo por cuenta ajena; decisiones automatizadas.

ABSTRACT

The construction of a renewed Social Europe has taken another step forward with the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. The main provision of this proposal is the introduction of a “presumption” of the employment status of workers in digital platforms, based on the concurrence of certain indications of control by the platforms. In addition to this provision, individual and collective rights of algorithmic management are also recognised for platform workers, such as the right of supervision or the right of human review of automated decisions. In the course of this article, the provisions of this proposal for a directive will be analysed in detail. Its possible problems of effectiveness or operability will be highlighted, as well as its impact on the transposition into Spanish Labour Law, with a view to its modification in the legislative procedure. This study will explain the true legal nature of the “presumption” of employment and its implications for the burden of proof, as well as the improvements that the proposal’s algorithmic management rights may introduce with respect to the GDPR and the “Rider Act”.

KEYWORDS: proposal for a directive; digital platforms; presumption of employment; algorithmic management; employment status; automated decisions.

SUMARIO

I. Introducción: origen de la propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas digitales

II. Disposiciones generales de la propuesta

1. Objetivos y estructura

2. Bases legales y ámbito de aplicación

III. Las medidas para la correcta calificación de los trabajadores de plataformas

1. *El principio de primacía de los hechos*
 2. *La presunción de laboralidad y los indicios de control*
 3. *La refutación de la presunción*
 4. *Repercusión jurídica en el método de calificación*
- IV. *Las medidas de gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales*
1. *Construcción y funcionamiento de los sistemas automatizados: derechos de transparencia y de supervisión humana*
 2. *El procedimiento de revisión humana de las decisiones automatizadas*
 3. *Los derechos colectivos de información y consulta*
 4. *Las obligaciones de transparencia frente a instituciones y autoridades*
- V. *Breve apunte sobre las implicaciones procesales de la propuesta*
- VI. *Conclusiones: aspectos de futuro y necesidades de transposición*
- Bibliografía*

I. Introducción: origen de la propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas digitales

Casi cerrando el 2021, el 9 de diciembre la Comisión Europea hacía pública la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales¹. La protección social de los trabajadores de plataformas digitales ya había sido un tema de debate en la Unión Europea desde los años 2015 y 2016, en un ímpetu renovado hacia la Europa Social². Sin embargo, no fue hasta la llegada de Úrsula Von der Leyen cuando se comenzó a barajar esa posibilidad de una iniciativa legislativa específica, que blindase el estatus jurídico y las condiciones laborales de estos trabajadores a nivel europeo³.

La nueva dirección de la Comisión Europea debía aplicar plenamente el Pilar Social Europeo en un momento en el que la transición digital estaba en pleno auge. Según diversos estudios, las más de 500 plataformas digitales que operaban en la Unión Europea

¹ COM(2021) 762 final

² En el año 2015 vio la luz la Comunicación de la Comisión Europea “*Una Estrategia para el Mercado Único Digital de Europa*” [COM(2015) 192 final]. De esta derivaron, en 2016, las comunicaciones *Las plataformas en línea y el mercado único digital. Retos y oportunidades para Europa* [COM(2016) 288 final] y *Una Agenda Europea para la economía colaborativa* [COM(2016) 288 final]. Esta última comunicación abrió el camino en el estudio de la vertiente jurídico-laboral de la economía de plataformas en la Unión Europea.

³ Su programa como candidata a la presidencia de la Comisión Europea dejaba entrever su preocupación por el trabajo en plataformas, comprometiéndose a mejorar las condiciones laborales de este tipo de trabajadores. Véase “Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024. Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa”, p. 10.

habían multiplicado sus ingresos por cinco entre los años 2016 y 2020⁴. Agrupaban así hasta un total de 28 millones de ciudadanos que habían prestado servicios en ellas de forma no esporádica⁵.

Estos datos podían tener una lectura positiva de cara a la transformación del mercado único digital. Pese a ello, la Comisión Europea no pasó por alto que ese auge del trabajo en plataformas digitales también había llevado aparejado un auge de los conflictos judiciales, debido a la externalización y a la contratación de trabajadores presuntamente autónomos. Con base en la jurisprudencia de los Estados miembros, ascendía a 5.5 millones el número de trabajadores de plataformas que podían ser calificados potencialmente como trabajadores por cuenta ajena⁶.

A lo largo del año 2019, la Unión Europea avanzó en la regulación del mercado digital y su dimensión social a través de la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta directiva había generado mucha incertidumbre hasta el momento de su aprobación y versión definitiva. En un momento inicial se pensó que esta norma ofrecería por fin una solución a los trabajadores de plataformas digitales, al armonizar el concepto de trabajador en la Unión Europea. Sin embargo, ese no fue su resultado final. La remisión a los conceptos nacionales de contrato de trabajo y de relación laboral dejaban la situación en el punto de partida⁷.

Con este trasfondo, tras la oficialización del Plan Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales la Comisión Europea se enfrentaba a tres retos específicos de la economía de plataformas⁸. En primer lugar, la falta de claridad en el estatus laboral de los trabajadores de plataformas y el riesgo de clasificación errónea. En segundo lugar, la gestión algorítmica de la relación laboral por las plataformas, que menoscababa el derecho a la protección de datos personales y el diálogo social. Por último, la naturaleza transfronteriza del trabajo y de los servicios ofertados por las plataformas⁹. A juicio de las instituciones de la Unión Europea, esos retos eran de tal envergadura que no se podían

⁴ DE GROEN, W., KILHOFFER, Z., WESTFHOFF, L., POSTICA, D., SHAMSAKHR, F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea, 2021, pp. 37-54.

⁵ BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVIČIŪTĖ, L., RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Final Report*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021, p. 84.

⁶ Resumen del informe de la evaluación de impacto que acompaña al documento “Propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales” [SWD(2021) 397 final], p. 1.

⁷ Para un exhaustivo análisis de esta directiva, véase MIRANDA BOTO, J.M., Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español, *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2019, 149, pp. 71-100.

⁸ En el ámbito que ocupa la propuesta de directiva destacó especialmente el principio nº5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en su apuesta por condiciones de trabajo justas, equitativas y no precarias y el acceso igualitario a la protección social.

⁹ *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

abordar por completo a través de instrumentos “generales” como la Directiva 2019/1152 o el Reglamento General de Protección de Datos (en adelante, RGPD). Merecían, por lo tanto, una regulación concreta¹⁰.

Partiendo de este escenario, en febrero de 2021 la Comisión Europea activó el procedimiento de consulta con los interlocutores sociales, previsto en el art. 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE). Este proceso se dividió fundamentalmente en dos fases.

Durante la primera fase se recabó la opinión de los interlocutores sobre una acción legislativa propia en el ámbito del trabajo en plataformas¹¹. Los resultados de esta primera fase mostraban una negativa frontal al acuerdo entre los agentes. Mientras que Bussiness Europa defendía la autonomía de los Estados miembros y apostaba por una regulación específica a nivel nacional¹², ETUC valoró de forma positiva la propuesta de utilizar los instrumentos de calificación jurídica ya existentes¹³.

En junio de 2021 tuvo comienzo la segunda fase de consulta, en la cual la Comisión ya formuló a los interlocutores sociales un abanico de propuestas para hacer frente a cada uno de los retos planteados. Entre ellas destacaban medidas como una presunción refutable de laboralidad, el reconocimiento de derechos de supervisión humana de las decisiones automatizadas o la exclusión de los despidos algorítmicos¹⁴. Pese a lo concreto de estas propuestas, las variaciones en las posiciones de las partes fueron escasas, descartándose así la posibilidad de celebrar un acuerdo entre los interlocutores sociales europeos (art. 155 del TFUE)¹⁵.

Esta actitud de los agentes sociales contrastaba con la mantenida por el Parlamento Europeo en su Resolución de 16 de septiembre de 2021 sobre condiciones de trabajo

¹⁰ Así lo dejó entrever, en primer lugar, el Comité de las Regiones en diciembre de 2019 en su dictamen *Trabajo en plataformas digitales: retos normativos en las esferas local y regional* (2020/C 79/07). A él le sucedió el Comité Económico y Social Europeo, en su dictamen *Trabajo digno en la economía de plataformas* de septiembre de 2020 (SOC/645).

¹¹ *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* [C(2021) 1127 final], p. 6

¹² BUSINESS EUROPE, *Consultation Response to the First phase social partner consultation on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* [en línea]. Disponible en: https://www.bussinesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-04-06_platform_work_-_final_response_1st-phase_consultation_.pdf

¹³ Insistían fundamentalmente en que en esta propuesta no se creasen terceras categorías entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena para encuadrar a los trabajadores de plataformas digitales. Véase 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* [en línea]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-0>

¹⁴ *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

¹⁵ ETUC, *ETUC reply to the Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work* [en línea]. Disponible en: <https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-second-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible>

justas, derechos y protección social de los trabajadores de plataformas¹⁶. En ella, el Parlamento destacó la necesidad de una intervención legislativa específica, con el objetivo de que los trabajadores de plataformas contasen con el mismo nivel de protección social que otros trabajadores comparables. Esta resolución supuso el impulso definitivo para que la Comisión iniciase por sí misma el procedimiento legislativo y propusiese el documento que se conoce en la actualidad.

En este estudio se analizará de forma individualizada el contenido de las partes fundamentales de la propuesta. Se examinarán así las medidas concretas, su razón de ser y su operatividad real, formulando en su caso recomendaciones o modificaciones para el futuro procedimiento legislativo. Esto permitirá terminar con una pequeña reflexión en torno al impacto de cada una de esas medidas en su transposición a los Estados miembros y, en concreto, al ordenamiento jurídico-laboral español.

II. Disposiciones generales de la propuesta de directiva

1. Objetivos y estructura

Los tres retos y desafíos que planteaba la economía de plataformas se convirtieron en los objetivos de la propuesta de directiva presentada por la Comisión Europea. Como indica el propio título de la propuesta, se trataría en concreto de un objetivo general de mejorar las condiciones laborales y los derechos sociales de los trabajadores de plataformas. De él se derivarían los tres objetivos específicos:

“(1) Garantizar que las personas que trabajan a través de plataformas tengan, o puedan obtener, la situación laboral correcta a la luz de su relación real con la plataforma digital y reciban acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables;

2) Garantizar la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas; y

3) Aumentar la transparencia, la trazabilidad y la sensibilización sobre la evolución del trabajo en plataformas digitales y mejorar la aplicación efectiva de las normas referidas a todas las personas que trabajan a través de plataformas, incluidas las que operan a través de las fronteras”.

La propuesta de directiva cuenta con un total de 24 artículos distribuidos a lo largo de seis capítulos. Si se atiende a los derechos y obligaciones materiales, podría afirmarse que la propuesta de directiva se divide en dos partes¹⁷.

La primera parte comprende el capítulo II de la propuesta, titulado “Situación laboral” (arts. 3 a 5). En ella se pretende dar cumplimiento al primero de los objetivos, a través de

¹⁶ 2019/2186(INI)

¹⁷ No se incluiría en esta división el capítulo VI de la propuesta (arts. 20 a 24), que recoge entre otras cuestiones las disposiciones referentes a la cláusula de no regresión, transposición, revisión o entrada en vigor.

mecanismos de (re)calificación laboral de las relaciones entre los prestadores de servicio y las plataformas digitales de trabajo.

La segunda parte de la propuesta se centra en otorgar un tratamiento específico a la gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales. En esta parte en concreto se pueden identificar dos tipos de medidas. Por un lado, se encontrarían las medidas vinculadas con los derechos individuales y colectivos de gestión algorítmica reconocidos a los trabajadores de plataformas. Estos derechos están recogidos en el capítulo III de la propuesta, bajo la rúbrica “Gestión algorítmica” (arts. 6 a 9). Por otro lado, se encontrarían las medidas vinculadas con las obligaciones de transparencia impuestas a las plataformas digitales. Estas obligaciones están recogidas a lo largo de los capítulos IV y V de la propuesta, titulados respectivamente “Transparencia en el trabajo en plataformas” y “Vías de reparación y cumplimiento efectivo” (arts. 11, 12, 15 y 16).

2. Bases legales y ámbito de aplicación

La división de la propuesta de directiva en estas dos partes permite comprender mejor sus bases legales. Como se verá posteriormente, gran parte del contenido de la propuesta se centra en establecer disposiciones mínimas sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales. Por ello, la base legal no podría ser otra que el art. 153.1 b) del TFUE. Sin embargo, algunas de estas medidas también entroncan con otra finalidad no estrictamente laboral, como es la protección de los datos personales de los trabajadores tratados por los sistemas automatizados de las plataformas. En consecuencia, esta propuesta de directiva también se basa parcialmente en el art. 16.2 del TFUE, que faculta el establecimiento de normas relativas a la protección en el tratamiento de datos personales de todas las personas físicas.

Esta combinación de las bases legales también se explica, en gran medida, por el particular ámbito de aplicación de la propuesta. Siguiendo un razonamiento lógico, podría pensarse que los derechos materiales de gestión algorítmica del capítulo III únicamente se reconocerían a los profesionales de las plataformas que hubiesen sido calificados como trabajadores por cuenta ajena de acuerdo con los mecanismos del capítulo II. Sin embargo, una lectura detenida de los arts. 1.2 y 10 de la propuesta conduce a una respuesta diferente.

Estos dos artículos se encargan de delimitar el ámbito de aplicación de los derechos de gestión algorítmica. A la hora de determinar quiénes son los sujetos titulares, estos preceptos no reconocen la titularidad sin más a los trabajadores de plataformas. Se la reconocen, literalmente, a las “*personas que realicen trabajo en plataformas*”. De acuerdo con el art. 2.1.3) de la propuesta, esa expresión abarcaría a todas aquellas personas que prestasen un servicio en la plataforma digital “*con independencia de la designación contractual de la relación entre esa persona y la plataforma digital de trabajo*”.

Este uso discreto pero significativo del lenguaje permite a la propuesta admitir la coexistencia de distintos regímenes de contratación en el modelo de negocio de las

plataformas digitales. Ese juego y combinación de los preceptos determina que los derechos de transparencia de los sistemas automatizados (art. 6), los derechos de supervisión humana de los sistemas automatizados (arts. 7.1 y 7.3) y los derechos de revisión humana de las decisiones algorítmicas (art. 8) se reconocerían por igual a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores autónomos e incluso a los trabajadores encuadrados en una categoría intermedia, de acuerdo con los ordenamientos nacionales¹⁸. Dejando a un lado el control del trabajo, la propuesta considera que determinados aspectos de los sistemas automatizados de las plataformas afectan por igual a todos los profesionales, lo que desaconsejaría diferencias en el nivel de protección¹⁹.

Una propuesta de directiva basada únicamente en el art. 153.1 b) del TFUE impediría que los derechos de gestión algorítmica fuesen extendidos a profesionales que no fuesen trabajadores por cuenta ajena. El art. 16.2 del TFUE es la base legal que legitima esa extensión y que permite agrupar a los trabajadores de plataformas como personas acreedoras de los derechos de protección de datos, al margen de su condición o estatus laboral²⁰.

La propuesta de directiva se diseña con una intención clara: agrupar a todas las relaciones entre trabajadores y plataformas digitales que presten servicios en la Unión Europea (art. 1.3). Por ello, en el examen de su ámbito de aplicación también se debe atender a la definición de la otra parte protagonista. A efectos de la propuesta de directiva, se entendería por plataforma digital de trabajo toda persona física o jurídica que prestase un servicio comercial cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Que el servicio se prestase, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos (sitio web o aplicación para dispositivos móviles)
- b) Que el servicio se prestase a petición de un destinatario del servicio
- c) Que el servicio implicase, como elemento necesario, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que ese trabajo se realizase en línea o en un lugar determinado

¹⁸ Considerando 16: “(...) *Las disposiciones sobre gestión algorítmica relacionadas con el tratamiento de datos personales deben aplicarse también a los verdaderos autónomos y a otras personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que no tienen ninguna relación laboral*”.

Sería el caso, por ejemplo, de los TRADEs en el ordenamiento español (art. 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo) o de los trabajadores parasubordinados o de la colaboración coordinada y continuada del ordenamiento italiano (arts. 61 a 69 bis del Decreto Legislativo 276/2003).

¹⁹ Considerando 40: “*Las personas que no tienen ninguna relación laboral son una parte significativa de las personas que realizan trabajo en plataformas. El impacto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados por las plataformas sobre sus condiciones de trabajo y oportunidades de ingresos es similar al que ejercen sobre los trabajadores de plataformas (...)*”.

²⁰ En la explicación detallada de las disposiciones que acompañan a la propuesta se recoge expresamente esta cuestión: “(...) *las disposiciones del capítulo sobre gestión algorítmica que están relacionadas con el tratamiento de datos personales y, por tanto, están cubiertas por la base jurídica del artículo 16, apartado 2, del TFUE, también se aplican a las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión sin tener una relación laboral, es decir, los verdaderos autónomos y las personas con otra situación laboral que pueda existir en algunos Estados miembros*” (explicación detallada del art. 1).

Esta definición es, al mismo tiempo, restrictiva y amplia. Por una parte, excluye del ámbito de aplicación de la propuesta a las plataformas proveedoras de servicios de intermediación digital. Se centra así en las plataformas que prestan un servicio comercial subyacente para cuya organización deben ejercer cierto control sobre el trabajo realizado. Por otra parte, abarca a este último tipo de plataformas digitales en un sentido amplio. A diferencia de la presunción de laboralidad de la “Ley Rider”²¹, la propuesta de directiva no se ciñe a plataformas dedicadas a determinados tipos de actividad. Por el contrario, incluye en su ámbito de aplicación a todas las plataformas de servicios, tanto *offline* como *online*²², con independencia del sector en el que se encuadren.

Este juego de restricción y extensión merece una lectura positiva por dos motivos. En primer lugar, es coherente con la jurisprudencia europea, que ha mostrado que plataformas son las protagonistas de los conflictos judiciales y laborales. De hecho, la inspiración más clara de esta definición está en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (en adelante, TJ), recordando en gran medida a los criterios de delimitación de la naturaleza jurídica de las plataformas del asunto *Élite Taxi*²³.

En segundo lugar, esta definición impediría que se fragmentase la igualdad de condiciones entre los trabajadores de plataformas. En la actualidad existen diferentes tipos de plataformas digitales que varían no solo en términos de habilidades requeridas, sino también en el modo de organización y control del trabajo. Las plataformas digitales que operan en determinados sectores *offline*, como el reparto o el transporte, cuentan con una estructura que camina hacia la subordinación de sus trabajadores. Sin embargo, esas fronteras de la subordinación pueden ser más difusas en otro tipo de plataformas, como por ejemplo las plataformas *online* que ofrecen servicios muy cualificados y especializados²⁴. Evidentemente puede resultar más sencillo proclamar la laboralidad y la protección algorítmica de los trabajadores del primer tipo de plataformas. Sobre todo, si se tiene en cuenta que las plataformas de *crowdworking* todavía son grandes

²¹ Art. 1.2 de la Ley 12/2021, de 18 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales: “(...) se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía (...)”

²² Esta cuestión ya fue reclamada por el Parlamento Europeo en su Resolución de 16 de septiembre de 2021: “El trabajo en plataformas no puede en modo alguno limitarse al transporte de personas o al reparto de clientes, ya que también consiste en tareas profesionales, tareas domésticas y microtareas” (letra F).

²³ STJUE de 20 de diciembre de 2017, *Élite Taxi contra Uber Systems Spain*, asunto C-434/15. Para un análisis detenido de esta sentencia desde la perspectiva laboral, véase MANEIRO VÁZQUEZ, Y., La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de Uber. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 151, pp. 175-192.

²⁴ Del total de plataformas que operan en la UE, 278 son plataformas *on-location*, 187 son *online* y 51 mezclan ambos sistemas. Los estudios preparatorios de la propuesta de directiva han demostrado cómo las plataformas *on-location* eran aquellas que, por su estructura, corrían un mayor riesgo de calificar incorrectamente a sus trabajadores como trabajadores autónomos. Véase BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVIČIŪTĖ, L., RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Final Report*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021, pp. 41 y 49-50..

desconocidas para los juzgados y tribunales²⁵. No obstante, limitar el ámbito de aplicación de esa manera no permitiría dibujar unos estándares mínimos de protección para todos los trabajadores de plataformas.

Si se mantiene la redacción de la propuesta, para determinar si una plataforma está incluida o no en el ámbito de aplicación de la directiva será clave valorar el último requisito de la definición. Debería examinarse casuísticamente si la plataforma digital se excede en sus cometidos de organización del servicio en el mercado, llegando a organizar también el trabajo de los profesionales. En todo caso, realizar esta valoración no será siempre una tarea fácil. Deberá acudir a indicios o a elementos concretos como el papel que juega la plataforma en la adecuación de la demanda del servicio a la oferta del trabajo o las funciones adicionales que ejerce, como la tramitación de pagos²⁶.

III. Las medidas para la correcta calificación de los trabajadores de plataformas

La jurisprudencia de los Estados miembros de la Unión Europea ha mostrado cómo las plataformas digitales introducen nuevas formas de organización que desafían las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo. Agrupando a todos los Estados miembros, se pueden contar ya más de 100 resoluciones judiciales y 15 resoluciones administrativas en las que se aborda la calificación jurídica de la relación entre las plataformas digitales y los trabajadores que prestan servicios en ellas²⁷.

Los estudios de preparación de la propuesta mostraron que más del 90% de las plataformas digitales operativas en la Unión Europea emplean a trabajadores por cuenta propia²⁸. Esa cifra contrasta con el acervo jurisprudencial de los Estados miembros, en el que la mayor parte de los juzgados y tribunales apuesta el reconocimiento del estatus laboral²⁹. Partiendo de este escenario, la Comisión Europea se planteó diseñar en la

²⁵ Las plataformas que han dominado los conflictos judiciales han sido las plataformas *on-location*, siendo residual el número de sentencias que han abordado la laboralidad de los trabajadores de plataformas de *crowdworking*. Solo destaca la sentencia de la Sala Novena del Tribunal Federal alemán de Trabajo de 1 de diciembre de 2020. Para un análisis detenido de esta sentencia, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el derecho español. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2021, 1, pp. 181-192.

²⁶ Estos criterios están recogidos en el considerando 18. En él se reconoce además que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la directiva las plataformas que proveen un servicio de exportar o compartir activos.

²⁷ Para un análisis comparado de estos pronunciamientos, véase HIEBI, C., Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions [en línea]. *Forthcoming Comparative Labour Law & Policy Journal*, pp. 5-69. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603

²⁸ DE GROEN, W., KILHOFFER, Z., WESTHOFF, L., POSTICA, D., SHAMSAKHAR, F., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*, Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea, 2021, p. 8.

²⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “*Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo*” [COM(2021) 761 final], p. 6.

propuesta un marco global que abordase esos problemas de calificación de los trabajadores de plataformas.

Ese marco estaría compuesto, según el propio tenor literal de la propuesta, por tres elementos aplicables en todos los procesos judiciales y administrativos de calificación. En primer lugar, el principio de primacía de los hechos (art. 3). En segundo lugar, la presunción de laboralidad (art. 4). En tercer lugar, la refutación de la presunción, con inversión de la carga de la prueba hacia las plataformas digitales (arts. 5).

1. El principio de primacía de los hechos

El principio de primacía de los hechos cuenta ya con tradición en el Derecho de la Unión Europea. El TJ ha insistido en esta cuestión en varios de sus pronunciamientos en torno al concepto comunitario de trabajador. De hecho, ha instado en repetidas ocasiones la valoración de los elementos reales de la relación y las esferas de independencia ficticias y/o simuladas de los falsos autónomos³⁰. A esta línea se sumó también de forma tímida la Directiva 2019/1152, al disponer en su considerando 8 que las relaciones debían analizarse desde los hechos relativos al trabajo desempeñado y no desde la descripción dada por las partes.

El reconocimiento expreso de este principio en el trabajo en plataformas digitales tiene como objetivo dejar al margen la redacción intencionada y unilateral de los contratos por la parte más fuerte³¹. Por ello, el art. 3.2 de la propuesta dispone que en el proceso de calificación debería tener en cuenta la ejecución real del trabajo y no el acuerdo contractual entre las partes, incluyendo en este sentido *“el uso de algoritmos en la organización del trabajo en plataformas”*³².

Este precepto continuaría la labor que venían haciendo hasta ahora los tribunales nacionales en los litigios relativos a las plataformas digitales³³. El resultado sería la adaptación de un principio general a las características específicas del nuevo fenómeno, otorgando criterios para su aplicación³⁴. Si se examina la medida desde esta perspectiva, su introducción podría parecer superflua o innecesaria. Sin embargo, desde una perspectiva comparada, podría contribuir a uniformizar los procesos de calificación entre

³⁰ Véase, por ejemplo, la STJUE de 13 de enero de 2004, *Allonby*, asunto C-256/01 o la STJUE de 4 de diciembre de 2014, *FNV Kunsten*, asunto C-413/13 (apartado 35).

³¹ Considerando 21.

³² Art. 3.2 de la propuesta: *“La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las partes implicadas (...).”*

³³ La jurisprudencia española consagró años atrás este principio como un criterio fundamental para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos semejantes. Así se reconoció, por primera vez, en la STS de 23 de octubre de 1989 (RJ 1989/7310). Este principio ha perdurado hasta las sentencias más recientes. La es, en sí misma, una adaptación de este principio al fenómeno de las plataformas digitales.

³⁴ En todo caso, la explicación de la propuesta de directiva va más allá. Destaca que en la valoración de los hechos deben tenerse en cuenta otros elementos diferentes al uso del algoritmo en la organización como, por ejemplo, los aspectos vinculados a la remuneración.

los Estados miembros, ya que afectaría especialmente a los ordenamientos jurídicos que dan prevalencia a la libre disposición de las partes³⁵.

2. La presunción de laboralidad y los indicios de control

Como se expuso anteriormente, la presunción de laboralidad de esta propuesta tiene su origen en las demandas de los sindicatos y del Parlamento Europeo. A lo largo del proceso de elaboración de la propuesta, en los informes y consultas se valoró la idoneidad de esta medida para la correcta calificación de los trabajadores de plataformas. Los informes de impacto desvelaban que, gracias a ella, podrían ser recalificados como trabajadores asalariados entre 1.72 y 4.1 millones de profesionales de las plataformas en la Unión Europea³⁶. Sin embargo, a lo largo del proceso de preparación también se estudió la configuración jurídica de esta presunción, como presunción fuerte o moderada. En concreto, se discutió si la presunción debía implicar directamente la laboralidad de toda relación entre trabajador y plataforma o si era necesario que el trabajador aportase algún tipo de indicio para su activación³⁷. Finalmente, la propuesta de directiva se decantó por una presunción moderada.

El art. 4.1 dispone que se presumirá como laboral “*la relación contractual entre una plataforma digital que controla (...) la ejecución de trabajo y una persona que realice trabajo en plataformas a través de dicha plataforma*”. De este tenor literal se extrae que la presunción se diseña con un requisito para su aplicación: el control de la ejecución del trabajo por parte de la plataforma digital.

En todo caso, la propuesta de directiva no configura ese requisito como un concepto abierto. Por el contrario, dispone que existirá ese control cuando se den, al menos, dos de las siguientes condiciones o criterios (art. 4.2):

- a) Que la plataforma determine el nivel de remuneración o establezca límites máximos de remuneración
- b) Que la plataforma exija al trabajador respetar normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo

³⁵ Destacan en este sentido, por ejemplo, las sentencias del *Central Arbitration Committee* de 14 de noviembre de 2017 y de la *High Court of Justice Queen’s Bench Division (Administrative Court)* de 5 de diciembre de 2018. En ellas se denegó el estatuto de trabajadores a los repartidores de Deliveroo basándose, entre otros motivos, en las facultades que tenían reconocidas en los contratos suscritos con la empresa. También debe mencionarse en este sentido el ordenamiento laboral belga. El art. 333, sección 1, de la *Loi-programme* (I) de 27 diciembre de 2006 recoge los cuatro criterios generales de laboralidad entre los que se encuentra la voluntad de las partes expresada en sus contratos o acuerdos.

³⁶ BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVIČIŪTĖ, L., RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Final Report*, ob. cit., p. 149.

³⁷ BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVIČIŪTĖ, L., RAMOS MARTÍN, N., *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Final Report*, ob. cit., p. 209.

- c) Que la plataforma supervise la ejecución del trabajo o verifique la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos
- d) Que la plataforma restrinja efectivamente la libertad de organizarse el propio trabajo, incluso mediante sanciones, incluyéndose dentro de esa libertad la discreción de elegir horas de trabajo o periodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas o de recurrir a subcontratistas o sustitutos
- e) Que la plataforma restrinja la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros

La técnica jurídica empleada por la propuesta en los arts. 4.1 y 4.2 se aleja de lo que tradicionalmente se entendería por una presunción. Su verdadera operatividad debe extraerse de la lectura combinada de ambos preceptos y de su traslación a un hipotético litigio. Sólo así se puede observar que la presunción general de laboralidad se construye en la propuesta a partir de una presunción específica de control.

Un trabajador presuntamente autónomo de una plataforma podría acudir a los tribunales solicitando su recalificación como trabajador por cuenta ajena al amparo del art. 4.1 de la futura directiva. En virtud de ese precepto, ese trabajador no debería probar todos los elementos que caracterizan la relación laboral, sino uno en concreto: que la plataforma controla la ejecución de su trabajo. No obstante, esa prueba del control no sería una prueba “libre” para el trabajador si verdaderamente quisiera activar la presunción de laboralidad del art. 4.1. La propuesta, mediante una lista cerrada y vinculante, le ofrecería al trabajador la posibilidad de probar únicamente dos indicios o criterios de ese control. La prueba de esos dos indicios sería suficiente para entender (presumir) que existe control por parte de la plataforma; control que, a su vez, permitiría entender (presumir) que existe laboralidad. En otras palabras, para que la relación se presumiese como laboral el trabajador sólo tendría que probar en el proceso dos indicios de los recogidos en el art. 4.2³⁸.

Los criterios del art. 4.2 se erigirían como los verdaderos protagonistas de la presunción y merecen, por lo tanto, un análisis detallado. Serían el vehículo canalizador de un control que la propuesta considera clave para expresar la dependencia jurídica, característica del trabajo por cuenta ajena.

Esta lista de criterios tiene dos fuentes de inspiración. Por una parte, se encontraría la jurisprudencia de los Estados miembros sobre el trabajo en plataformas digitales³⁹. Las sentencias de los tribunales nacionales han ido descubriendo estructuras algorítmicas de

³⁸ Todo sistema de indicios supone, en realidad, la existencia de presunciones judiciales. En el ordenamiento español la dependencia y la ajenidad son hechos presuntos que se prueban a través de datos fácticos con los que están íntimamente ligados. Sobre esta cuestión, véase SELMA PENALVA, A. *Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007, p. 91.

³⁹ Considerando 25. El ejemplo se puede encontrar, una vez más, en la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019) (FJº 18 y 19). En el caso Glovo, el TS ya había insistido desde una perspectiva práctica en cómo los sistemas de puntuación de los repartidores y los ítems a valorar en ellos determinaban las oportunidades de empleo y remuneración.

atribución de tareas, supervisión, incentivos y sanciones que sitúan a los trabajadores en una posición de dependencia. A pesar de no existir un concepto común de trabajador entre los Estados de la Unión Europea, en la mayor parte de los pronunciamientos judiciales se insiste en la dirección y el control, es decir, en la subordinación legal como elemento esencial⁴⁰. Esta última cuestión es compartida, por otra parte, con la jurisprudencia del TJ en torno al concepto comunitario de trabajador por cuenta⁴¹, que es la segunda fuente de inspiración del art. 4.2. De hecho, la lista de criterios que recoge este artículo no es nada más que una interpretación *a sensu contrario* de lo dispuesto en el asunto *Yodel*⁴².

Con carácter general, los indicios de control del art. 4.2 englobarían las repercusiones de la organización del servicio en el mercado sobre los trabajadores. En concreto, expresarían dos vertientes de control diferenciadas. En primer lugar, reflejarían el control de la plataforma sobre el modelo de negocio en sí mismo. En esta vertiente se incluiría, por ejemplo, la restricción de la libertad del trabajador para crear una cartera de clientes o para trabajar para terceros. En segundo lugar, reflejarían también el control de la plataforma sobre la propia prestación del trabajador.

Dentro de este último control se podrían diferenciar, a su vez, dos tipos de indicios: los indicios de control directo y los indicios de control indirecto. Por una parte, los indicios de control indirecto harían referencia a todas aquellas estructuras complejas de puntuación, incentivos y sanciones que limitan la auto-organización de los trabajadores. Por otra parte, los indicios de control directo incluirían los indicios más “tradicionales” de la subordinación, como la supervisión de la ejecución del trabajo, la verificación de la calidad o el cumplimiento de las normas de comportamiento a través de todo tipo de medios. En todo caso, debe advertirse que la propuesta de directiva excluiría de los indicios de control directo las normas de seguridad y las interfaces de satisfacción de los

⁴⁰ Evidentemente debe tenerse en cuenta que la gran parte de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros no contemplan la ajenidad como elemento del trabajo por cuenta ajena. Al menos, no de forma directa. No obstante, parece que el trabajo en plataformas digitales ha servido para que determinados tribunales ensalcen el valor de la subordinación frente a la autonomía en el examen de la laboralidad. Así destaca, por ejemplo, la sentencia de la *Cour de Cassation* de Francia de 4 de marzo de 2020 respecto de Uber. En ella se insistió en que la subordinación, como elemento característico de la relación laboral, consistía en la ejecución de un trabajo bajo la autoridad de un empleador con poder de dar órdenes, de controlar su ejecución y de sancionar los incumplimientos.

⁴¹ Así se viene disponiendo desde la STJUE de 3 de julio de 1986, *Lawrie-Blum*, asunto 66/85. Esta sentencia consagró que la característica esencial de la relación laboral era la realización por una persona de ciertas prestaciones bajo la dirección de otra (apartado 17). Para un examen detenido sobre el concepto comunitario de trabajador en la jurisprudencia del TJ, véase MARTÍNEZ MORENO, C. El concepto de trabajador. En: *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia*. Madrid: Lefebvre, 2018, pp. 201-220.

⁴² Auto del TJUE de 22 de abril de 2020, *Yodel Delivery Network*, asunto C-692/19. Recuérdese que en este auto el TJ había considerado que un repartidor de la plataforma digital Yodel no podía ser considerado como trabajador a efectos de la normativa europea porque, supuestamente gozaba de las siguientes libertades: libertad para usar subcontratistas o sustitutos, libertad para aceptar o rechazar las tareas asignadas, libertad para fijar su horario y libertad para prestar servicios para un tercero. Sin embargo, nada se dijo en este caso sobre el funcionamiento real de la plataforma y los posibles condicionantes de esas libertades, tal y como dispone el criterio del art. 4.2 d).

usuarios. A pesar de lo que venían manteniendo algunos tribunales nacionales⁴³, el considerando 25 dispone que la supervisión estrecha del trabajo o la verificación de la calidad no podrá ser considerada un indicio de control cuando se limite únicamente al uso de las opiniones o de las calificaciones de los usuarios⁴⁴.

Si se toma como referencia el tenor literal de los arts. 4.1 y 4.2, podría pensarse que en la aplicación de presunción se ignorarán las otras dos facetas tradicionales de la dependencia: la dirección y la organización. Sin embargo, no se debe trasladar a la propuesta la interpretación que se realiza en el ordenamiento jurídico español sobre la subordinación y sobre el control, entendido como la supervisión estricta del trabajador. Como se acaba de exponer, los indicios del art. 4.2 mostrarían un control formulado en términos amplios que abarcaría también esas dos facetas, es decir, la falta de independencia del trabajador en la prestación del servicio⁴⁵.

3. La refutación de la presunción

Una vez probados por el trabajador los dos indicios de control, el art. 5 dispone que la plataforma podría desactivar la presunción general de laboralidad. Para ello debería demostrar que la relación contractual no es una relación laboral tal y como se define en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes de cada Estado miembro, todo ello interpretado de acuerdo con la jurisprudencia del TJ.

El art. 5 conjuga de forma compleja la presunción de laboralidad general con los conceptos de trabajador por cuenta ajena y de trabajador por cuenta propia. La cuestión se vuelve más confusa incluso si se lee el considerando 28 de la propuesta, en el que se admitiría la existencia de una relación contractual no laboral aun cuando la plataforma controlase determinados aspectos del trabajo⁴⁶.

⁴³ Este es el ejemplo del TS, que considera como indicio de laboralidad los sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de los clientes. Así se dispuso en la STS de 29 de diciembre de 1999 (rec. 1093/1999) y, de nuevo, en la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019). En este sentido, véase GIL OTERO, L. Soluciones “tecnológicas” a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 151, pp. 33-47.

⁴⁴ Considerando 25: “(...) *La supervisión estrecha de la ejecución del trabajo o la verificación exhaustiva de la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos, que no consista simplemente en el uso de las opiniones o las calificaciones otorgadas por los destinatarios del servicio, también deben considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo*”. Leyendo este considerando se puede ver cómo la exclusión no es plena. No se debe interpretar que los sistemas de calificación no puedan ser considerados como indicios de control, sino que no podrán ser valorados como tal cuando ese control se ejerza únicamente a través de esa vía. En consecuencia, el juez podría valorar la existencia de una supervisión del trabajo estrecha cuando a los sistemas de calificación de los usuarios se le sumen otros elementos como, por ejemplo, la geolocalización.

⁴⁵ Los poderes empresariales actúan sobre parcelas de la organización, la dirección, el control y la sanción del trabajo, y todas ellas se nutren mutuamente. Deslindarlas requiere un esfuerzo de conceptualización importante, como el realizado por el profesor MONTOYA MELGAR. Véase, en este sentido, MONTOYA MELGAR, A. *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965.

⁴⁶ Considerando 28: “*La relación entre una persona que realiza trabajo en plataformas y una plataforma digital de trabajo tal vez no cumpla los requisitos de una relación laboral de conformidad con la definición establecida en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro correspondiente, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, a pesar de que la plataforma digital controle la ejecución del trabajo en un aspecto determinado.*”

En realidad, la posibilidad de refutación del art. 5 no supondría nada más que la contraargumentación de la plataforma digital a la prueba del trabajador, para que a esa presunción de control, a partir de los indicios, no le siguiese la presunción de laboralidad. Así, aun cuando el presunto trabajador demostrase la concurrencia de los indicios de control, la plataforma digital podría aportar al proceso otros elementos que demostrarían que se trata de un trabajador autónomo. En el caso del ordenamiento español, por ejemplo, la plataforma podría demostrar que en el trabajador no concurre la ajenidad necesaria para ser considerado trabajador por cuenta ajena.

En todo caso, sería necesario que en el procedimiento legislativo se valorase con detenimiento esta construcción literal de la refutación. La redacción del art. 5 está determinada por la autonomía de los Estados miembros y el temor a no adoptar un concepto europeo de trabajador por cuenta ajena, pero podría acabar legitimando la subordinación de los trabajadores autónomos.

4. Repercusión jurídica en el proceso de calificación

A pesar de la propuesta se refiera literalmente a una presunción de laboralidad, la lectura conjunta de los arts. 4 y 5 mostraría en realidad un método de calificación judicial de los trabajadores de plataforma.

Como se expuso anteriormente, la propuesta de directiva no implicaría que los trabajadores de plataformas fuesen a ser reconocidos directamente como trabajadores por cuenta ajena, sino que deberían aportar una prueba *prima facie* de que ostentan esa categoría. La presunción de control favorecería o facilitaría al trabajador la prueba de su laboralidad, pero no su calificación inmediata. Este último objetivo sólo se conseguiría evitando los requisitos materiales para la activación de la presunción e invirtiendo plenamente la carga de la prueba hacia la plataforma⁴⁷.

Se trataría, en definitiva, de una medida “híbrida”. Por una parte, tendría implicaciones en la perspectiva material, ya que estaría relacionada con el concepto de relación laboral o de contrato de trabajo (sin llegar a modificarlo). Sin embargo, por otra parte, también tendría implicaciones en la perspectiva procesal que podrían prevalecer en términos de naturaleza jurídica.

Los indicios de control guiarían la actividad probatoria del trabajador, ya que están redactados de una forma muy concreta. De hecho, el gran acierto del art. 4.2 radica en incluir de forma expresa las restricciones a la libertad de organización. Ese criterio en concreto daría voz a nuevas concepciones de la dependencia, como la dependencia

⁴⁷ SÁNCHEZ URÁN, Y. *A propósito de la Propuesta de Directiva sobre “mejora” de las condiciones de trabajo en la prestación de servicios de plataformas* [en línea]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/prop%C3%B3sito-de-la-propuesta-directiva-sobre-mejora-las-fuworktech/>.

indirecta o implícita⁴⁸, e invitaría a los tribunales a examinar las verdaderas implicaciones de la gestión algorítmica de las plataformas⁴⁹.

Establecer un método de calificación y los criterios a valorar en él contribuiría a la seguridad jurídica. No obstante, ese carácter tan específico de los indicios debe valorarse con cautela, ya que podría limitar la operatividad de la medida por dos motivos.

En primer lugar, podría reducir el ámbito y el objeto de discusión en el proceso de calificación. El hecho de que la prueba del trabajador se tenga que limitar a esos criterios podría dejar de lado otros elementos de laboralidad. Esto resulta de especial importancia para ordenamiento laboral español, porque implicaría ignorar la ajenidad en el proceso de calificación salvo que la traiga a colación la plataforma en la refutación. Lo mismo sucedería, a su vez, con otros indicios de dependencia destacados por el Tribunal Supremo que no están previstos expresamente en la propuesta o que han sido excluidos directamente, como los sistemas de reputación digital⁵⁰.

En segundo lugar, no permitiría reaccionar con flexibilidad a los cambios en las infraestructuras de las plataformas. Es probable que, tras la aprobación final de esta directiva, algunas plataformas digitales decidan suscribir contratos de trabajo con sus profesionales, con el fin de evitar litigios y de mantener una buena reputación⁵¹. Sin embargo, también es probable que se dé el escenario contrario. Hasta el momento las plataformas digitales han modificado sus estructuras internas a golpe de sentencia, esquivando de forma intencionada los indicios de laboralidad que iban detectando los juzgados y los tribunales⁵² o que se iban incorporando a la legislación⁵³. El que la

⁴⁸ Conceptos que, por otra parte, ya tienen acogida en el ET (DA 23ª) tras la Ley Rider (Ley 12/2021, de 28 de septiembre).

⁴⁹ Puede resultar más sencillo detectar indicios de control en plataformas digitales de servicios *offline*. Además, el sistema de indicios de los tribunales está construido en torno a ellas, porque hay sido las protagonistas de las sentencias. Sin embargo, determinadas plataformas digitales de servicios *online* también replican estas estructuras e indicios de control indirecto. Es el caso, por ejemplo, de Amazon Mechanical Turk, que prohíbe a los trabajadores la utilización de bots y dispone de un sistema de puntuación para asignar los trabajos disponibles. Para un examen de estas estructuras desde la perspectiva de la laboralidad, véase GINÈS I FABRELLAS, A. *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Navarra: Aranzadi, 2021.

⁵⁰ Véase lo dispuesto en la nota 38. TODOLÍ SIGNES, A. *Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario Breve* [en línea]. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/>.

⁵¹ Tras la entrada en vigor de la Ley Rider se han incorporado en España cuatro nuevas plataformas digitales de reparto (Getir, Gorillas, Rocket y Dija). Todas ellas, según afirman sus dirigentes, han suscrito contratos de trabajo con sus repartidores. Véase EL PAÍS. *La irrupción de cuatro nuevas plataformas de reparto sacude el sector tras la entrada en vigor de la “ley rider”* [en línea]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-12-27/la-irrupcion-de-cuatro-nuevas-plataformas-de-reparto-sacude-el-sector-tras-la-entrada-en-vigor-de-la-ley-de-riders.html>

⁵² Así se reconoce, de hecho, en el propio considerando 7 de la propuesta: “(...) la jurisprudencia nacional ha dado lugar a resultados diversos, y las plataformas digitales han adaptado su modelo de negocio de diversas maneras, aumentando así la falta de seguridad jurídica sobre la situación laboral”.

⁵³ El ejemplo más destacado es, sin duda, la empresa Glovo. Tras la entrada en vigor de la Ley Rider, Glovo anunció modificaciones en su sistema de gestión algorítmica para amparar a trabajadores genuinamente autónomos (eliminación de los sistemas de puntuación, libertad para fijar precios, libertad para subcontratar...). De hecho, declaró que solo contrataría como trabajadores por cuenta ajena a 2.000

propuesta parte de un sistema de indicios permitiría movimientos similares. Las plataformas solo tendrían que ajustar sus términos y condiciones en contra de ellos, desvirtuándose así la intención de la medida. Por ello, algunas voces críticas reclaman ya una formulación más abierta de los criterios y, en su caso, la reducción del umbral de prueba a uno de ellos⁵⁴.

IV. Las medidas de gestión algorítmica del trabajo en plataformas digitales

Cada vez son más unánimes las voces que en la Unión Europea optan por considerar los sistemas algorítmicos laborales como sistemas de alto riesgo⁵⁵. Como se avanzó con anterioridad, la gestión algorítmica de las plataformas digitales no solo supone un riesgo para la institución central del Derecho del Trabajo. También puede afectar de forma significativa a otros derechos vinculados a los trabajadores, como los derechos de protección de sus datos personales.

Las infraestructuras de las plataformas digitales determinan las condiciones laborales, pero los trabajadores desconocen cómo funcionan esos algoritmos, qué datos personales procesan o cómo afecta su comportamiento al resultado del sistema automatizado⁵⁶. Como es de imaginar, ese desconocimiento no se debe siempre a una falta de interés de los trabajadores, sino a un acceso deficiente a las soluciones de los sistemas.

Una parte de la propuesta de directiva se diseña con la intención de asegurar la transparencia en los sistemas automatizados de monitorización y toma de decisiones de las plataformas digitales. A ello dedica los capítulos III, IV y parte del V, a través de cuatro tipos de medidas: el reconocimiento a los trabajadores de derechos de transparencia y supervisión humana de los sistemas automatizados de las plataformas digitales (arts. 6 y 7); la creación de canales adecuados para la discusión y revisión de las decisiones automatizadas (art. 8); el reconocimiento de derechos colectivos de información y consulta sobre el uso y la modificación de los sistemas automatizados (art. 6.4, 9 y 15) y la imposición a las propias plataformas de obligaciones de transparencia frente a los trabajadores y las instituciones públicas (arts. 11 y 12).

repartidores de los actuales 12.000. Véase EL ECONOMISTA. *Glovo lanza un modelo para mantener como autónomos al 80% de sus repartidores y cumplir la “Ley Rider”* [en línea]. Disponible en: <https://www.economista.es/empresas-finanzas/noticias/11342512/07/21/Glovo-mantendra-al-80-de-sus-repartidores-como-autonomos-con-un-nuevo-modelo-para-cumplir-la-Ley-Rider.html>.

⁵⁴ GRUBER-RISAK, M., BERGER, C., EY, F. *Neue EU-Richtlinie soll Arbeitsbedingungen von Online-Plattform-Beschäftigten verbessern* [en línea]. Disponible en: <https://awblog.at/neue-eu-richtlinie/>

⁵⁵ Así se dispone, por ejemplo, en el anexo III de la Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de inteligencia artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM/2021/206 final)

⁵⁶ Considerando 8 de la propuesta: “(...) las personas que realizan trabajo en plataformas con frecuencia desconocen las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no tienen la posibilidad de hablar sobre dichas decisiones con una persona de contacto ni de impugnarlas”.

1. Construcción y funcionamiento de los sistemas automatizados: derechos de transparencia y supervisión humana

La propuesta de directiva toma como premisa que las infraestructuras de las plataformas digitales plantean interrogantes sobre la protección de datos de los trabajadores y que esos interrogantes no pueden ser resueltos a través del RGPD, porque éste no tiene en cuenta la perspectiva laboral⁵⁷. Por ello, los arts. 6 y 7 se encargan de adoptar medidas específicas de gestión algorítmica en el empleo en plataformas, que resultarían de aplicación tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores genuinamente autónomos (art. 10.1).

Estos preceptos actuarían en el plano de la prevención, asegurando la transparencia y la fiabilidad necesaria en el tratamiento de los datos de los trabajadores. Ambos se construyen asumiendo que las plataformas digitales pueden contar con dos tipos de sistemas automatizados. Por una parte, se encontrarían los sistemas automatizados de supervisión, dirigidos a supervisar, evaluar o hacer un seguimiento por medios electrónicos de la ejecución del trabajo de cada uno de los prestadores [art. 6.1 a)]. Por otra parte, se encontrarían los sistemas automatizados de toma de decisiones, utilizados para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de la plataforma [art. 6.1 b)]. Como se verá posteriormente, la propuesta le otorga una gran importancia a este último tipo de sistemas, en la medida en que pueden determinar aspectos de gran importancia para los trabajadores: acceso a las tareas asignadas, ingresos, seguridad y salud, tiempo de trabajo, promoción o situación contractual (restricción, suspensión o cancelación de su cuenta).

A partir de estos dos sistemas, la propuesta impondría a la plataforma dos obligaciones en su construcción. La primera obligación está recogida en el art. 6.5, disponiendo expresamente qué tipos de datos no podrían tratar estos sistemas. Así, se prohibiría a las plataformas que tratasen cualquier dato personal relativo a los trabajadores que no estuviese intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato suscrito con el trabajador y que no fuese estrictamente necesario para ello. Junto con esta prohibición general, el propio precepto también impondría dos prohibiciones específicas. De un lado, prohibiría a las plataformas que recopilasen datos personales del trabajador cuando no estuviese ofreciendo ni realizando ningún trabajo en ella [art. 6.5 d)]. De otro lado, prohibiría el tratamiento de datos personales relativos al estado emocional o psicológico del trabajador, a su salud, o datos relacionados con conversaciones privadas, incluyendo los intercambios con los representantes legales [art. 6.5 apartados a) a c)].

La segunda obligación relativa a la construcción de los sistemas está recogida en el art. 7.2. Este artículo insiste en el cuidado más directo del trabajador, obligando a las

⁵⁷ Así se recoge en el considerando 29 de la propuesta, siguiendo la línea del Dictamen 2/2017 sobre el tratamiento de datos en el trabajo del Grupo de trabajo sobre protección de datos del artículo 29. En cierta medida, el propio RGPD reconoce sus limitaciones, instando en su art. 88 la adopción de medidas más específicas en el ámbito laboral.

plataformas a que no construyan ni empleen sistemas que pudiesen ejercer una presión indebida sobre los trabajadores o que pusiesen en riesgo su salud física y mental.

Las dos obligaciones anteriores pueden contribuir a un diseño respetuoso de los sistemas automatizados. Sin embargo, es sabido que muchos de ellos evolucionan, ofreciendo resultados diferentes a aquellos para los que estaban programados inicialmente⁵⁸. Por esta razón, la propuesta de directiva adopta un enfoque “*Human in command*” en el art. 7.

El art. 7 obligaría a las plataformas a supervisar y evaluar periódicamente el impacto de las decisiones algorítmicas en las condiciones de trabajo a través de personal con la suficiente competencia, formación y autoridad. De una forma más concreta, indica también que las plataformas deberían evaluar los riesgos de estos sistemas para la seguridad y salud de los trabajadores (riesgos psicosociales, ergonómicos y accidentes laborales) y, con base en ello, adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas (art. 7.2). Se trata de disposiciones importantes que pondrían el foco en los riesgos laborales vinculados al trabajo en plataformas digitales y, en concreto, a las estructuras automatizadas⁵⁹.

Las medidas anteriores de construcción y supervisión, si se aplican de forma correcta, podrían suponer un cortafuegos a las decisiones algorítmicas ilícitas o injustas. No obstante, la protección completa de los trabajadores exigiría que estos tuviesen pleno conocimiento sobre los tratamientos de sus datos personales por los sistemas automatizados y sus repercusiones. El art. 6 de la propuesta nace con el objetivo de mejorar esa información y protección específica. De hecho, se puede considerar como uno de los artículos estrella de la propuesta, mejorando significativamente los derechos de información que les corresponderían a los trabajadores en virtud de los artículos 13 a 15 del RGPD⁶⁰.

El art. 6 se construye partiendo, de nuevo, de los dos tipos de sistemas automatizados. Recoge, en primer lugar, una obligación general común a ambos. Así, dispone que la plataforma debería informar a los trabajadores sobre su existencia o su posibilidad de implantación. A partir de esa obligación de información general, el art. 6 desgrana obligaciones de información específicas para cada uno de los sistemas. En el ámbito de los sistemas automatizados de supervisión, se obligaría a la plataforma a que informase a

⁵⁸ AJUNWA, I. The paradox of automation as anti-bias intervention. *Cardozo Law Review*, 41, 5, 2020, pp. 1673-1674.

⁵⁹ Un reciente estudio elaborado por la Universidad Tecnológica de Sidney mostró que los trabajadores de plataformas de reparto de comida y de mercancías estaban sometidos se sentían presionados para seguir trabajando debido a la estructura de las plataformas y la dependencia económica que tenían hacia ellas. Véase UTS. *Heat Stress and On-Demand Work: The Experience of Food Delivery and Courier Cyclists*. 2019, pp. 3-5. Para un examen detenido sobre la prevención de riesgos laborales en el trabajo en plataformas digitales, véase FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2020, 3, pp. 81-101.

⁶⁰ A grandes rasgos, estos preceptos recogen obligaciones genéricas de información sobre la identidad de los responsables del tratamiento, los fines del tratamiento y su base jurídica. El art. 6 de la propuesta permitiría delimitar las categorías de datos tratados y, lo que es más interesante, su repercusión en el ámbito de las condiciones de trabajo.

los trabajadores sobre las categorías de acciones que controla, supervisa o evalúa ese sistema, incluyendo la evaluación por los clientes o usuarios del servicio [art. 6.2 a)]. Por su parte, en el ámbito de los sistemas automatizados de toma de decisión, se obligaría a la plataforma a que informase a los trabajadores sobre tres extremos conectados. En primer lugar, las categorías de decisiones que se podrían derivar de esos sistemas. En segundo lugar, los principales parámetros que esos sistemas tendrían en cuenta para la decisión y la importancia relativa de cada uno de ellos, incluyendo la forma en la que los datos personales o el comportamiento del trabajador pueden influir en ella. En tercer lugar, los motivos de cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador o que tuviese efectos similares, destacando las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta o de denegar la remuneración por el trabajo realizado [art. 6.2 b)].

En virtud del art. 6.3, toda esa información debería ser facilitada de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible a través de un documento que utilizase lenguaje claro y sencillo. Ese documento, que podría ser electrónico, debería ponerse a disposición del trabajador en cualquier momento que lo solicitase y, a más tardar, el primer día de trabajo o el primer día en el que se introdujesen cambios sustanciales en los sistemas.

2. El procedimiento de revisión humana de las decisiones automatizadas

De los dos sistemas automatizados que utilizan las plataformas digitales, el que tendría una mayor repercusión sería el sistema automatizado de toma de decisiones. Las plataformas digitales gestionan los recursos humanos a través de él de forma intrusiva, sin que los trabajadores tengan contacto directo con un supervisor. La propuesta de directiva erige gran parte de su capítulo III teniendo en cuenta eso⁶¹. En consecuencia, para obtener una visión completa sobre la protección de los trabajadores ante la gestión algorítmica de toma de decisiones, el art. 6 debería leerse en conexión con el art. 8 de la propuesta.

Como se pudo observar, el art. 6 estaría destinado a abordar las asimetrías de información entre las plataformas y los trabajadores. Esa información que se brinda a los trabajadores en virtud del art. 6 se suministraría *ex ante*, en una fase previa a la puesta en marcha y/o modificación de los sistemas automatizados de toma de decisión. Sin embargo, una vez que los sistemas automatizados estuviesen en funcionamiento podrían adoptar o sugerir decisiones que contradijesen esa información previa. Estas disfuncionalidades se intentan combatir en el art. 8 de la propuesta a través de tres medidas, que se reconocerían a los trabajadores de plataformas por cuenta propia y por cuenta ajena (art. 10.1).

La primera medida sería el reconocimiento del derecho a la información *ex post*. El art. 8.1 dispone que los trabajadores tendrían derecho a obtener una explicación por parte de

⁶¹ Considerando 35: “Las plataformas digitales de trabajo hacen un amplio uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones al gestionar sus recursos humanos. La supervisión por medios electrónicos puede ser intrusiva y las decisiones adoptadas o apoyadas por estos sistemas afectan directamente a las personas que realizan trabajo en plataformas, que tal vez no tengan ningún contacto directo con gestores o supervisores humanos (...).”

la plataforma en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afectase significativamente a las condiciones laborales. El art. 8.1 remite al art. 6.1 b) para determinar cuándo una decisión podría tener esa afectación significativa. Haciendo una lectura combinada de ambos artículos, el derecho a la explicación se reconocería cuando las decisiones del sistema automatizado determinasen el acceso de los trabajadores a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción o la desactivación de su cuenta.

En todo caso, el art. 8.1 refuerza la efectividad de este derecho ante las decisiones algorítmicas más importantes, es decir, aquellas que afectan a la situación contractual de los trabajadores (restricción, suspensión o cancelación de la cuenta, denegación de la remuneración...). En estos supuestos la plataforma digital estaría obligada a ofrecer al trabajador una declaración escrita en la que se recogiesen los motivos concretos de la decisión adoptada o apoyada por el sistema automatizado.

La segunda medida prevista sería el derecho a la intervención humana tras la decisión automatizada. En virtud del art. 8.1, las plataformas digitales deberían designar a una persona con formación y autoridad suficiente a la cual accederían los trabajadores para debatir y aclarar esa información suministrada, es decir, los hechos, las circunstancias y los motivos de la decisión.

La tercera medida recogida por el art. 8.2 sería el derecho a la revisión humana. Se trataría de un derecho que entraría en escena cuando el trabajador no estuviese satisfecho con la declaración escrita suministrada por la plataforma⁶² o cuando considerase que se vulneran sus derechos con cualquiera de las decisiones que afectan a sus condiciones laborales. En estos dos escenarios, el trabajador tendría derecho a solicitar a la plataforma que revisase esa decisión. Ante esa solicitud del trabajador, la plataforma debería contestar ofreciéndole una respuesta motivada en el plazo máximo de una semana o de dos semanas cuando se trate de microempresas o de PYMEs. En todo caso, si la plataforma constatare que la decisión efectivamente vulneraba los derechos del trabajador, debería rectificarla sin demora u ofrecer al trabajador una indemnización adecuada si esa rectificación no fuese posible (art. 8.3).

Las tres medidas del art. 8 no solo destacarían por garantizar una mayor transparencia y accesibilidad a los algoritmos de las plataformas digitales. Su configuración permitiría, a su vez, solventar gran parte de los problemas interpretativos derivados de la aplicación del art. 22 del RGPD al trabajo en plataformas.

El art. 22 del RGPD reconoce a todos los interesados el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas, así como una serie de derechos complementarios que entrarían en escena cuando ese primer derecho no pudiese ejercitarse (derecho a la intervención

⁶² Recuérdese, en este sentido, que esa declaración escrita estaba restringida a las decisiones automatizadas que afectasen a la situación contractual del trabajador (art. 8.1).

humana y derecho a la impugnación de la decisión)⁶³. Ante la falta de normativa específica, algunos trabajadores de plataformas de la Unión Europea encontraron en ese precepto una vía para acceder y revisar las decisiones de los algoritmos (desactivación de las cuentas, puntuación en el ranking interno, pérdida de oportunidades de empleo y remuneración...).

Por el momento sólo se dispone de las resoluciones de la agencia italiana de protección de datos y de las sentencias de los tribunales neerlandeses. Sin embargo, ambas muestran posiciones totalmente contradictorias, ya que han interpretado de forma diferente los dos requisitos que exige el art. 22 del RPD para ser aplicable: que la decisión esté basada únicamente en un tratamiento automatizado de datos y que la decisión tenga efectos jurídicos sobre la persona o le afecte significativamente de modo similar⁶⁴. La agencia italiana consideró, por ejemplo, que los sistemas de desactivación de las cuentas de Glovo y Deliveroo implicaban decisiones completamente automatizadas que producían efectos en los trabajadores⁶⁵. Sin embargo, en sentido opuesto, los tribunales holandeses consideraron que los despidos algorítmicos de Uber no reunían esas características porque existía un mínimo de intervención humana⁶⁶.

Si se atiende al tenor literal del art. 8, se puede observar cómo los derechos de explicación y revisión no se reconocerían sólo cuando la decisión fuese tomada por el algoritmo o el sistema automatizado. El ámbito de aplicación de este precepto se ampliaría a las decisiones tomadas y a las decisiones “apoyadas” en esos sistemas. Este último matiz determinaría que esos derechos se reconociesen también cuando fuese un responsable “humano” el que tomase la decisión final, sirviéndose de las sugerencias o resultados el

⁶³ El art. 22.2 dispone que los sujetos podrán ser objeto de decisiones automatizadas cuando esa decisión sea necesaria para la ejecución de un contrato entre el interesado y el responsable del tratamiento, cuando esa decisión esté autorizada por la legislación o cuando la decisión se base en el consentimiento explícito del interesado.

⁶⁴ La interpretación del art. 22 del RPD no ha sido una cuestión pacífica incluso fuera del ámbito laboral. Se ha debatido fundamentalmente sobre su naturaleza jurídica como derecho de los interesados o como obligación impuesta al responsable del tratamiento de los datos. También se ha prestado bastante atención al grado de intervención humana que se requeriría para entender que una decisión no está basada únicamente en un tratamiento automatizado. Sobre estas cuestiones, véase TODOLÍ SIGNES, A. Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection. *European Review of Labour and Research*. 2019, 25, 4, pp. 471-473; GONZÁLEZ GIL, E., Aproximación al estudio de las decisiones automatizadas en el seno del Reglamento General Europeo de Protección de Datos a la luz de las tecnologías big data y de aprendizaje computacional. *Revista española de la Transparencia*. 2017, 5, pp. 165-179; MENDOZA I., BYGRAVE, L.A., The right not to be subject to automated decisions based on Profiling. EN: *EU Internet Law in the Digital Era: Regulation and Enforcement*. Nueva York: Springer, 2020.

⁶⁵ Resoluciones de la agencia italiana de protección de datos núm. 234, de 10 de junio de 2021 (Glovo) y núm. 285, de 22 de julio de 2021 (Deliveroo).

⁶⁶ Sentencias del *Rechtbank* de Ámsterdam de 11 de marzo de 2021, asuntos C/13/692003 y C/13/687315. En estas sentencias también se consideró que los sistemas de asignación de los trayectos a los conductores de Uber sí eran decisiones automatizadas, pero no producían efectos jurídicos sobre ellos. En todo caso, el art. 8 de la propuesta también contribuiría a resolver ese debate. Con su formulación responde a cuándo la decisión algorítmica puede producir efectos jurídicos o afectar de forma significativa al trabajador: cuando esa decisión afecte a sus condiciones laborales.

sistema automatizado⁶⁷, y cuando esa decisión final humana estuviese condicionada por decisiones automatizadas previas⁶⁸.

Es cierto que la propuesta de directiva no prohíbe que los trabajadores de plataformas sean objeto de decisiones automatizadas. El art.8 y el art. 22 del RGPD coincidirían en el reconocimiento de los derechos complementarios de gestión algorítmica. No obstante, el objeto del art. 8 permitiría reconocer a los trabajadores de plataformas un derecho de revisión humana de decisiones automatizadas que, *a priori*, se excluiría según determinadas interpretaciones del art. 22 del RGPD.

3. Los derechos colectivos de información y consulta

El trabajo en plataformas digitales es un trabajo atípico en el que la organización y la representación colectiva puede tener pocas oportunidades de brillar. La ausencia de un centro de trabajo, la falta de conexión entre los trabajadores y la competitividad son factores que debilitan un sentimiento colectivo.

Hasta el momento, los sindicatos y la representación legal de los trabajadores han diseñado diferentes estrategias colectivas para combatir decisiones algorítmicas injustas. Una de ellas se ha servido, por ejemplo, de la información suministrada por los trabajadores que ejercían sus derechos individuales de protección de datos. Con esta intención se creó la ONG Worker Info Exchange⁶⁹.

La propuesta de directiva persigue que las plataformas digitales pongan directamente a disposición de los representantes la misma información que le suministrarían a los trabajadores sobre los sistemas automatizados en virtud de los arts. 6.1 y 6.2 (art. 6.4). No obstante, es el art. 9 de la propuesta el que contribuiría decididamente a la mejora significativa del papel de la consulta y la negociación colectiva.

⁶⁷ Esto permitiría, por ejemplo, que los conductores de Uber pudiesen reaccionar contra la desactivación de sus cuentas por fraude, objeto central de los litigios ante los tribunales neerlandeses. Uber cuenta con un sistema de *software* que da avisos de indicios de fraude tras analizar las cuentas y los comportamientos de los conductores. Según la gravedad o la reiteración del comportamiento detectado, Uber puede o bien dar una advertencia al conductor o bien iniciar una investigación por el equipo de riesgo. El equipo de riesgo analiza la conducta del conductor basándose en los protocolos internos de la empresa y, a partir de ahí, decide si hay un patrón de fraude o no. Si hay un patrón de fraude, se puede proceder a la desactivación de la cuenta del conductor, si bien se exige la conformidad de dos empleados del equipo de riesgo. Véanse las sentencias del *Rechtbank* de Ámsterdam de 11 de marzo de 2021, asuntos C/13/692003 y C/13/687315.

⁶⁸ Estos procesos se inscriben dentro de lo que técnicamente se conocen como sistemas multi-etapas. Sobre las ambigüedades que plantean estos sistemas sobre el art. 22 del RGPD, véase BINSS, R., VEALE, M. *Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects and article 22 of GDPR. International Data Privacy Law*, 2021, 11, 4, pp. 319-332.

⁶⁹ Se trata de una plataforma que ayuda individualmente a los trabajadores a obtener información sobre los datos manejados por la plataforma a través del art. 15 del RGPD. La finalidad es que posteriormente los trabajadores pongan en común esa información en la plataforma para ayudar a conocer a fondo la infraestructura de la empresa. Un tribunal neerlandés tuvo que juzgar si el ejercicio el derecho reconocido en el art. 15 del RPDG por parte de los trabajadores de la plataforma Ola constituía o no un abuso de derecho. Finalmente declaró que no concurría tal abuso de derecho porque el acceso a los datos permitía comprobar la exactitud y legalidad de esos datos, condición para ejercer otros derechos de privacidad [Sentencia del *Rechtbank* de Ámsterdam de 11 de marzo de 2021 (asunto C/13/689705)].

Este precepto recoge el derecho de información y consulta algorítmica de los representantes legales de los trabajadores o, en caso de que no existan, de los trabajadores afectados. Así, la plataforma estaría obligada a informarles y consultarles sobre las decisiones de introducción de sistemas automatizados o de cambios sustanciales en su uso (art. 9.1). Se trataría de un procedimiento de intercambio de opiniones y de diálogo, en el sentido de lo que dispone el art. 2 g) de la Directiva 2002/14/CE. En consecuencia, la representación legal o los trabajadores afectados deberían emitir un dictamen sobre la propuesta de la plataforma. En la elaboración de ese dictamen podrían recibir la asistencia de un experto de su elección debido a la complejidad técnica de los asuntos a debatir, y los gastos de ese experto correrían a cargo de la plataforma siempre que fuesen proporcionados y que la plataforma contase con más de 500 trabajadores en un Estado miembro (art. 9.3).

En general, el acceso a la información sobre los sistemas algorítmicos permitiría que los agentes sociales reaccionasen contra la incorrecta calificación de los trabajadores y contra otras decisiones algorítmicas injustas. No obstante, debería mantenerse cierta prudencia antes de afirmar su plena operatividad en todo tipo de plataformas digitales. La primera advertencia estaría dirigida, por ejemplo, a las empresas de pequeño o mediano tamaño. Sin desvirtuar lo positivo de la medida, en términos de accesibilidad y oportunidad resultaría conveniente que la cobertura de los gastos de asistencia técnica en el procedimiento de consulta no estuviese vinculada al número de trabajadores de la empresa. De lo contrario, la fuerza de la representación legal podría verse debilitada en empresas de reducido tamaño o en empresas que se encuentran en fase de crecimiento⁷⁰.

Por último, en el ámbito de los derechos colectivos de gestión algorítmica debe mencionarse el art. 15 de la propuesta. Esta disposición impondría a las plataformas digitales la obligación de crear un canal de comunicación a través de su infraestructura o de medios digitales igualmente eficaces. Según dispone el propio artículo, a través de ese canal deberían garantizarse las comunicaciones que mantuviesen los trabajadores entre sí y, a su vez, las comunicaciones que mantuviesen los representantes con los trabajadores⁷¹. Debe advertirse, en todo caso, que este canal no estaría concebido para que los trabajadores o los representantes contactasen con la propia plataforma, lo cual les dejaría sin una vía ágil y efectiva para manifestar sus preocupaciones a la empresa.

4. Las obligaciones de transparencia frente a instituciones y autoridades

Como último apunte en el análisis de la gestión algorítmica de la propuesta, deben destacarse los arts. 11 y 12 del capítulo IV, titulado “Transparencia en las plataformas

⁷⁰ Esta es, por ejemplo, una de las principales críticas que lanza UGT a la propuesta de directiva (<https://www.ugt.es/la-nueva-directiva-europea-consolida-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-de-las-plataformas-de>)

⁷¹ Para la comunicación entre los representantes y los trabajadores podría pensarse, por ejemplo, en un tablón de anuncios virtuales dentro de la propia aplicación de los trabajadores en el que se colgaran los avisos importantes. Sobre el encaje de esta propuesta en el ordenamiento español, véase GIL OTERO, L. El doble canal de representación de los trabajadores ante la economía de plataformas. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 2020, 228, pp. 31-60.

digitales”. Ambos preceptos regulan obligaciones generales de transparencia de las plataformas respecto de las autoridades competentes de cada Estado en materia de empleo y protección social.

El art. 11 recoge, en primer lugar, la obligación de declaración del trabajo. Según este precepto, las plataformas digitales deberían declarar a las autoridades de cada Estado miembro su condición de empleadoras, informando sobre el trabajo realizado en ese Estado y otros datos que resultasen pertinentes.

En segundo lugar, el art. 12 se refiere a la información que deberían suministrar las plataformas a las autoridades competentes, cuando supervisasen el cumplimiento de las obligaciones jurídico-laborales, y a los representantes de los trabajadores. En concreto, las plataformas deberían informarles sobre el número de trabajadores regulares de la plataforma, la situación contractual o laboral de cada uno de ellos y las condiciones generales que se aplicarían a esas relaciones, siempre que estuviesen determinadas unilateralmente por la plataforma y se aplicasen a un gran número de relaciones contractuales.

Estas medidas permitirán un mayor control por parte de las autoridades sobre las plataformas digitales menos visibles, es decir, aquellas que estuviesen establecidas en un Estado distinto de aquel en el que el trabajador prestase sus servicios. Se abordaría así, de forma indirecta, el reto relativo a la naturaleza trasfronteriza de las plataformas digitales, garantizando que cumpliesen con la normativa laboral y de seguridad social de todos los Estados en los que prestasen sus servicios⁷².

V. Breve apunte sobre las implicaciones procesales de la propuesta

A pesar de que no sea ese su objetivo principal, la propuesta de directiva tendría también dos implicaciones procesales en los futuros litigios que se entablasen frente a las plataformas digitales.

La primera de ellas estaría vinculada a las diferentes estrategias de litigio. Hasta el momento, la gran parte los procedimientos judiciales han estado referidos a la delimitación de la relación laboral. Además, la mayoría de ellos han sido iniciados bien por los propios trabajadores, de forma individual, o bien por las autoridades, tras las actuaciones inspectoras. Tras la transposición de la directiva sería probable que aumentasen los procesos de calificación a corto y a medio plazo⁷³. Sin embargo, una vez

⁷² Considerando 41: “*Con el fin de garantizar que las plataformas digitales cumplen la legislación y la normativa laboral, las obligaciones en materia de cotizaciones a la seguridad social, la coordinación de la seguridad social y otras normas pertinentes, en particular si están establecidas en un país distinto del Estado miembro donde el trabajador de plataforma realiza su trabajo, deben declarar el empleo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes (...) del Estado miembro donde este se realice (...)*”.

⁷³ En contra de la presunción de laboralidad se ha argumentado que su introducción seguiría obligando a examinar caso por caso. Sin embargo, no se puede considerar un argumento convincente para excluir la medida, porque la cuestión de la clasificación siempre se ha tratado como una cuestión puramente

que los agentes de mercado se ajustasen, también aparecerían otros objetos de litigio, como los vinculados a la protección de datos o a la discriminación algorítmica. También podrían cambiar, a su vez, los sujetos que encabezasen esos litigios. El art. 14 de la propuesta otorgaría a los representantes de los trabajadores o a entidades con interés legítimo el derecho de iniciar procesos en apoyo o en nombre de los trabajadores de plataformas (por cuenta propia y por cuenta ajena), en coherencia con el refuerzo de la organización y representación colectiva.

La segunda implicación tendría cabida en el ámbito de la prueba. Los derechos de gestión algorítmica y las obligaciones de transparencia podrían tener un carácter instrumental, ya que otorgarían todo un arsenal probatorio a los trabajadores y a sus representantes⁷⁴. No obstante, en esa línea de facilitar la prueba de los trabajadores de plataformas, se debería destacar también el art. 16 de la propuesta. En él se recoge otra obligación de transparencia de las plataformas, referida en este caso a los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes. Según este precepto, cuando se tratase de un procedimiento relativo a la determinación de la situación laboral de los prestadores de plataformas, estos organismos públicos podrían ordenar a la plataforma que revelase cualquier prueba pertinente que estuviese bajo su control (art. 16.1), incluso aquellas que contuviesen información confidencial cuando fuese pertinente (art. 16.2)⁷⁵.

Esta última medida u obligación partiría fundamentalmente de tres premisas. En primer lugar, que la plataforma tiene una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la relación con los trabajadores, incluyendo los algoritmos y sistemas automatizados⁷⁶. En segundo lugar, que esa información relativa a la organización del trabajo puede esclarecer el grado de control de la plataforma y la situación laboral de los profesionales. En tercer lugar, que esa información puede estar en posesión de la plataforma y no ser fácilmente accesible ni para los trabajadores ni para las autoridades competentes⁷⁷. Se trataría, en definitiva, de la misma filosofía que estaría detrás de la inversión de la carga de la prueba hacia la plataforma en el procedimiento de calificación: liberar a los trabajadores del peso de obtener una prueba casi imposible.

casuística, exista o no esa presunción. Véase KULLMAN, M.. “Platformisation” of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. *European Labour Law Journal*, 2021, pp. 8-15.

⁷⁴ Los documentos suministrados por la plataforma y los procesos de revisión e intervención humana suministrarán datos con los que se podrá demostrar, por ejemplo, la concurrencia de los indicios de control o el efecto discriminatorio de determinadas decisiones algorítmicas. Así, podrían suministrar información útil para todo tipo de procesos judiciales (impugnación de despido, recalificación, reclamación de salario, vulneración de derechos fundamentales...).

⁷⁵ Si los órganos jurisdiccionales ordenan la exhibición de pruebas con información confidencial, deberán adoptar todas las medidas eficaces que tengan a su disposición para proteger esa confidencialidad (art. 16.2).

⁷⁶ Considerando 28.

⁷⁷ Considerando 46.

VI. Conclusiones: aspectos de futuro y necesidades de transposición

En términos generales, el análisis de la propuesta muestra un texto equilibrado, protector y coherente con el desarrollo judicial de los Estados miembros y de la propia Unión Europea. Esta coherencia denota un gran trabajo previo, en el que se han tenido en cuenta la perspectiva de los agentes sociales y, a su vez, los resultados de la investigación académica⁷⁸.

A lo largo de las páginas anteriores se han ido destacando los posibles aciertos y errores de cada una de las medidas de la propuesta en términos generales, como si se partiera de su aplicación directa. Sin embargo, ahora es el turno de apuntar las implicaciones que tendrían algunas de esas medidas en la transposición a los Estados miembros y, en especial, al ordenamiento jurídico español.

Es importante destacar, en primer lugar, que la propuesta reconocería la autonomía de los Estados miembros en torno a la definición nacional del trabajo por cuenta ajena⁷⁹ y no se pronunciaría sobre el concepto europeo de trabajador. La presunción de laboralidad sería la medida estrella de la propuesta, porque a partir de ella comenzaría la construcción de la protección social de los trabajadores.

Con anterioridad, en el examen interno de la presunción, se habían puesto de manifiesto una serie de interrogantes en torno a la técnica jurídica empleada o, en definitiva, a su naturaleza jurídica. Lo cierto es que la configuración del Derecho del Trabajo español permite que se profundice esos debates. Guardando los paralelismos, se trata de un camino ya discurrido por la doctrina española, tras el tenor literal que se le atribuyó al art. 8.1 del ET 1980⁸⁰, y que parece que vuelve a resurgir tras la Ley Rider⁸¹. En todo caso, la presunción y el método de calificación deberían ser interpretados en clave general, atendiendo a su impacto en el resto de los ordenamientos nacionales. Como apuntan los

⁷⁸ Esto se puede observar, por ejemplo, en la elaboración del *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*, en la cual participaron destacados investigadores sobre la materia.

⁷⁹ En este sentido, la Comisión Europea ha seguido las recomendaciones del Parlamento Europeo en su resolución de 16 de septiembre de 2021. En ella dispuso que establecer cuáles son las características del empleo asalariado es una cuestión de competencia nacional (apartado S).

⁸⁰ Sobre esta cuestión, véase GONZÁLEZ ORTEGA, S. La presunción de existencia del contrato de trabajo, EN: AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, pp. 790-815.

⁸¹ ROJO TORRECILLA, E. De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2021, 158, pp. 40-42; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *Por fin, la Ley Rider* [en línea]. Disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/> ; CRUZ VILLALÓN, J. *Una presunción plena de laboralidad de los riders* [en línea]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-05-12/una-presuncion-plena-de-laboralidad-para-los-riders.html> ; SANGUINETI RAYMOND, W. *La presunción de laboralidad de los riders o cómo se consiguió la cuadratura del círculo de laboralidad* [en línea]. Disponible en: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2021/05/15/la-presuncion-de-laboralidad-de-los-riders-o-como-se-consiguio-la-cuadratura-del-circulo-de-la-laboralidad/> .

estudios preparatorios, parece la presunción moderada se ha diseñado pensando en los 17 Estados que carecen de medidas similares en su ordenamiento⁸².

La Comisión Europea debe valorar, junto con el cuidado de los trabajadores, la autonomía procesal de los Estados y el impacto de las medidas en ordenamientos jurídicos que avanzan a distintos ritmos. Las limitaciones que se han destacado sobre el método de calificación no tienen la intención de mostrar la medida como inútil o poco beneficiosa. En realidad, supondrá un cambio de juego en el modo de determinar la laboralidad para gran parte de los sistemas jurídicos, partiendo de indicios ya conocidos que favorecen el consenso político. Por todo lo anterior, parece poco probable que en la tramitación de la propuesta de directiva se opte por una presunción fuerte o directa. La transposición de la presunción moderada requerirá más esfuerzos en unos Estados que en otros, pero esa armonización “de mínimos” contribuiría a una respuesta unitaria y sólida en la Unión Europea.

La inspiración de la propuesta en la Ley Rider parece clara tanto en lo referente a la calificación como en lo referente a la gestión algorítmica del trabajo, pero ambas podrían nutrirse mutuamente para brindar una mayor protección. La comparación entre la Ley Rider y la propuesta de directiva muestra cómo una y otra pueden cubrir sus lagunas de forma recíproca. Es cierto que la directiva iría más allá que la Ley Rider, porque reconocería derechos de gestión algorítmica de carácter individual (información, supervisión y revisión) que esta última no prevé. Sin embargo, no debe obviarse que la Ley Rider también mejora a la propuesta en otro sentido, ya que esos derechos colectivos de gestión algorítmica que prevé resultan de aplicación a todos los trabajadores gestionados algorítmicamente y no sólo a los trabajadores de plataformas digitales⁸³.

Algunas voces reclaman que la propuesta de directiva se modifique en el procedimiento legislativo siguiendo la línea de la Ley Rider, es decir, reconociendo los derechos individuales y colectivos de gestión algorítmica a todos los trabajadores dirigidos por algoritmos⁸⁴. Esta modificación sería recomendable, porque supondría un gran paso para abordar la automatización de las relaciones laborales. En todo caso, si finalmente no se

⁸² Los 17 Estados que no cuentan con una presunción de laboralidad son Austria, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y Suecia. Los 10 Estados que cuentan con presunciones son Bélgica, Croacia, Estonia, Francia, Grecia, Malta, Países Bajos, Portugal, Eslovenia y España. Las presunciones específicas pertenecen a Bélgica y a Francia. Para un examen exhaustivo sobre esta cuestión, véase KULLMAN, M., “Platformisation” of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption, op. cit., pp. 1-15.

Esto no quiere decir, en todo caso, que la transposición vaya a ser sencilla en Estados que sí cuentan con presunción. Del total de 10 que sí recogen una presunción de laboralidad, las de Bélgica y Francia están referidas a trabajadores o a sectores concretos. Esto obligará también a reformular principios básicos de sus ordenamientos jurídicos.

⁸³ Art. 64.4 d) del ET: “El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a (...) ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

⁸⁴ KELLY-LYTH, A., ADAMS-PRASSL, J. *The EU’s Proposed Platform Work Directive. A promising step* [en línea]. Disponible en <https://verfassungsblog.de/work-directive/>

produce esa modificación, el legislador español debería cuidar bien la transposición debido a ese juego de contrapesos entre ambos instrumentos.

Si el legislador español decidiese transponer la directiva manteniendo su configuración, se generaría un doble nivel de protección de los trabajadores. Por un lado, se encontrarían los trabajadores de plataformas digitales, que contarían con derechos de gestión algorítmica individuales y colectivos. Por otro lado, se encontrarían los restantes trabajadores gestionados algorítmicamente, a los cuales solo les asistiría el derecho colectivo de información de sus representantes. Incluso existirían diferencias dentro del ámbito colectivo de la gestión algorítmica. Los representantes de los trabajadores de plataformas digitales contarían con el derecho de información y consulta sobre el funcionamiento de los sistemas automatizados, mientras que los representantes de los restantes trabajadores gestionados algorítmicamente sólo contarían con el derecho de información.

Si se quiere unificar el nivel de protección, sería recomendable que el legislador español siguiese el testigo de la Ley Rider y extendiese el ámbito de aplicación de los derechos de gestión algorítmica de la directiva a todos los trabajadores. Así se reconocerían de forma igualitaria los derechos individuales y los derechos colectivos de información y consulta a todos los trabajadores y a todos los representantes legales respectivamente. Esta transposición podría ser la oportunidad incluso para apostar por una regulación consensuada de la gestión algorítmica⁸⁵ o para introducir aspectos olvidados por la posible directiva (tiempo de trabajo, aportación de los materiales de trabajo, responsabilidad en la subcontratación de las plataformas...).

Quizá es aventurado vaticinar las posibilidades o las dificultades de transposición de una iniciativa a la que le queda por discurrir todo un procedimiento legislativo. Sin embargo, la señalización de esta propuesta en los medios y en la opinión pública exigen un análisis detenido y que mire hacia el futuro. El debate en torno al trabajo en plataformas digitales sumará así nuevos capítulos que marcarán el futuro de las regulaciones nacionales.

Bibliografía

AJUNWA, I. The paradox of automation as anti-bias intervention. *Cardozo Law Review*, 41, 5, 2020.

BARCEVICIUS, E., GINEIKYTÉ-KANCLERÉ, V., KLIMAVIČIŪTĖ, L., RAMOS MARTÍN, N., Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the

⁸⁵ Las plataformas digitales de *crowdworking* tienen particularidades que las diferencian de las plataformas de servicio *offline*. Por lo general cuentan con un mayor grado de automatización y con estructuras triangulares que hacen menos visible al trabajador. En este tipo de plataformas los derechos reconocidos a los representantes legales de los trabajadores por la propuesta pueden resultar menos efectivos en comparación con el derecho a la negociación del algoritmo.

working conditions in platform work, Final Report, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

BINSS, R., VEALE, M. Is that your final decision? Multi-stage profiling, selective effects and article 22 of GDPR. *International Data Privacy Law*, 2021, 11, 4. <https://doi.org/10.1093/idpl/ipab020>

CRUZ VILLALÓN, J. Una presunción plena de laboralidad de los riders [en línea]. Disponible en: <https://elpais.com/economia/2021-05-12/una-presuncion-plena-de-laboralidad-para-los-riders.html>

DE GROEN, W., KILHOFFER, Z., WESTFHOFF, L., POSTICA, D., SHAMSAKHR, F., *Digital Labour Plataforms in the EU: Mapping and Business Models*, Luxemburgo: Oficina de publicaciones de la Unión Europea, 2021.

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S. Los riesgos psicosociales en el trabajo realizado mediante plataformas digitales. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2020, 3.

GIL OTERO, L. Soluciones "tecnológicas" a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 151.

GINÈS I FABRELLAS, A. El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral. Navarra: Aranzadi, 2021.

GONZÁLEZ GIL, E., Aproximación al estudio de las decisiones automatizadas en el seno del Reglamento General Europeo de Protección de Datos a la luz de las tecnologías big data y de aprendizaje computacional. *Revista española de la Transparencia*. 2017, 5.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. La presunción de existencia del contrato de trabajo, EN: AA.VV. *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

GRUBER-RISAK, M., BERGER, C., EY, F. Neue EU-Richtlinie soll Arbeitsbedingungen von Online-Plattform-Beschäftigten verbessern [en línea]. Disponible en: <https://awblog.at/neue-eu-richtlinie/>

HIEBL, C., Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions [en línea]. *Forthcoming Comparative Labour Law & Policy Journal*, pp. 5-69. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3839603

KELLY-LYTH, A., ADAMS-PRASSL, J. The EU's Proposed Platform Work Directive. A promising step [en línea]. Disponible en <https://verfassungsblog.de/work-directive/>

KULLMAN, M.. "Platformisation" of Work: An EU Perspective on Introducing a Legal Presumption. *European Labour Law Journal*, 2021. <https://doi.org/10.1177/20319525211063112>

MANEIRO VÁZQUEZ, Y., La jurisprudencia del Tribunal de Justicia en materia de economía de plataformas: a propósito de Uber. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2020, 151.

MARTÍNEZ GIRÓN, J. La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el derecho español. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 2021, 1.

MARTÍNEZ MORENO, C. El concepto de trabajador. En: CASAS BAAMONDE, M.E., GIL ALBURQUERQUE, R. (Dir.). *Derecho Social de la Unión Europea: Aplicación por el Tribunal de Justicia*. Madrid: Lefebvre, 2018.

MENDOZA I., BYGRAVE, L.A., The right not to be subject to automated decisions based on Profiling. EN: SYNODINOU, T.E., JOUGLEUX, P., MARKOU, C., PRASTITOU, T. (Eds.). *EU Internet Law in the Digital Era: Regulation and Enforcement*. Nueva York: Springer, 2020.

MIRANDA BOTO, J.M., Algo de ruido. ¿Cuántas nueces? La nueva Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y su impacto en el derecho español, *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2019, 149.

MONTOYA MELGAR, A. *El poder de dirección del empresario*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Por fin, la Ley Rider [en línea]. Disponible en <http://grupo.us.es/iwpr/2021/05/13/por-fin-la-ley-rider/>

ROJO TORRECILLA, E. De la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020 al RDL 9/2021. La relación laboral de los repartidores de las empresas de reparto. *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2021, 158.

SÁNCHEZ URÁN, Y. A propósito de la Propuesta de Directiva sobre "mejora" de las condiciones de trabajo en la prestación de servicios de plataformas [en línea]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/prop%C3%B3sito-de-la-propuesta-directiva-sobre-mejora-las-fuworktech/>.

SANGUINETI RAYMOND, W. La presunción de laboralidad de los riders o cómo se consiguió la cuadratura del círculo de laboralidad [en línea]. Disponible en: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2021/05/15/la-presuncion-de-laboralidad-de-los-riders-o-como-se-consiguio-la-cuadratura-del-circulo-de-la-laboralidad/>

SELMA PENALVA, A. Los límites del contrato de trabajo en la jurisprudencia española. Valencia: Tirant lo Blanch, 2007.

TODOLÍ SIGNES, A. Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection. *European Review of Labour and Research*. 2019, 25, 4. <https://doi.org/10.1177/1024258919876416>

TODOLÍ SIGNES, A. Propuesta de Directiva Europea sobre el trabajo en plataformas digitales. Comentario Breve [en línea]. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2021/12/09/propuesta-de-directiva-europea-sobre-el-trabajo-en-plataformas-digitales-comentario-breve/>