

EL RENOVADO IMPULSO AL DIÁLOGO SOCIAL EN LA DIRECTIVA EUROPEA DE PLATAFORMAS DIGITALES¹

THE RENEWED IMPETUS FOR SOCIAL DIALOGUE IN THE EUROPEAN DIGITAL PLATFORMS DIRECTIVE

Emma RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ²

RESUMEN: La Directiva sobre trabajo en plataformas contiene numerosas menciones y advertencias respecto al papel que desempeñan los representantes de los trabajadores y de quienes prestan servicios a través de plataformas digitales. Las funciones principales que la norma les asigna se centran en garantizar la correcta determinación de la naturaleza laboral de estas personas, proteger sus datos personales y, sobre todo, actuar como garantes de la nueva forma de gestión algorítmica colectiva. Esta se apoya en los tradicionales derechos de información y consulta, pero adquiere ahora una dimensión distinta y se ve acompañada de un renovado impulso a la negociación colectiva. En suma, el poder de dirección de las plataformas quedará limitado por los nuevos derechos reconocidos a estos representantes en relación con la gestión algorítmica colectiva.

Palabras clave: Representantes de personas que realizan trabajo en plataformas; gestión algorítmica; derechos de información y consulta; derechos de negociación colectiva.

ABSTRACT: The Platform Work Directive is filled with references and reminders concerning the role of workers' representatives and those performing work through digital labour platforms. The main functions assigned to them by the new regulation focus on ensuring the proper classification of these workers, protecting their personal data, and, above all, acting as guarantors of the new form of collective algorithmic management. This framework builds upon the traditional rights to information and consultation but now takes on a new dimension, accompanied by a renewed emphasis on collective bargaining. In short, the platforms' managerial authority will be constrained by the newly recognised rights of these representatives in relation to collective algorithmic management.

Keywords: Representatives of people who do work on platforms; algorithmic management; rights of information and consultation; collective bargaining rights.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA COLECTIVA COMO NUEVO DERECHO. 2.1. Limitación y control de los sistemas automatizados. 2.2. Los derechos de información y consulta. 2.3. La transparencia en el uso del algoritmo. 3. LOS INSTRUMENTOS DE TUTELA COLECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES. 4. REFLEXIONES FINALES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

¹ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación "Negociación colectiva y Diálogo social para una ordenación sostenible del trabajo" (REF.PID2022-137853NB-I00).

Este trabajo trae su origen de otro preliminar de esta misma autora sobre "La directiva de plataformas digitales: la trascendencia de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º. 161, 2024, pp. 83-106.

² Profesora titular (Acreditada a Catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Vigo. emmarodriguez@uvigo.gal 0000-0002-0770-0195

1. INTRODUCCIÓN

En la sesión plenaria del 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo ha aprobado la Resolución legislativa sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas³ (en adelante, Directiva o Directiva de plataformas). Se trata de un texto que es el resultado de más de dos años de negociaciones políticas y no exento de varias versiones en su parte técnica sustancial que ponen de manifiesto la complejidad y la transcendencia de esta regulación⁴.

La expansión de las plataformas digitales como organización productiva se puede vincular a la crisis económica de principios de la década pasada, al erigirse como alternativas a través de la que obtener “ingresos adicionales mediante una actividad secundaria”, como reconoce la propia Directiva (Considerando 4). No obstante, la denominada “economía de las plataformas” surgió en los años noventa del siglo XX, de manera simultánea a los avances tecnológicos, en especial, a los relacionados con la expansión de internet, las posibilidades de almacenamiento masivo de datos y los teléfonos inteligentes, con sus aplicaciones⁵.

Desde entonces no ha parado de crecer y continua en plena expansión, como demuestra que, en 2018, 242 plataformas digitales tenían una capitalización de mercado o valoración bursátil de al menos cien millones de dólares de los Estados Unidos. El *Platform Index*, que hace un seguimiento del valor bursátil de las veinticinco mayores empresas de plataformas que cotizan en bolsa, superó ampliamente a índices de referencia como el NASDAQ, el Dow Jones y el DAX40 entre 2017 y 2021⁶. Esto responde a las ventajas competitivas que presentan y que se relacionan con varios factores, como los elevados volúmenes de transacción y el abaratamiento en la producción por la infrautilización de recursos (mantenimiento de existencias, horas de

³ Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 24 de abril de 2024, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (COM (2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD)). P9_TA (2024)0330.

⁴ El resultado de la votación ha sido: 554 votos a favor, 56 votos en contra y 24 abstenciones. El Consejo acordó su posición en junio de 2023. En diciembre de 2023 se alcanzó un acuerdo político provisional, pero el Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea, no lo refrendó. El 8 de febrero de 2024 se alcanzó un segundo acuerdo provisional, que el Consejo volvió a rechazar una semana más tarde. El 11 de marzo de 2024, los ministros de Empleo y Asuntos Sociales refrendaron finalmente el acuerdo de febrero, sin el apoyo de Francia ni Alemania. Sobre el desarrollo de estas negociaciones, PAPE, M., “Improving the working conditions of platform workers”, BRIEFING EU Legislation in Progress, PE 698.923, marzo 2024.

⁵ ZOLTAN J. A. et al., “The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021”, *Small Business Economics*, n.º.57, 4, 2021, pp.1629-1659.

⁶ Sobre estas cifras, OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, 2024, pp. 13-14.

trabajo no utilizadas o tiempos de espera), pues repercuten estos costos en los proveedores⁷.

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT y Eurostat han descrito la plataforma digital como “una ‘interfaz digital’ o un ‘proveedor de servicios en línea’ (...) que se posiciona entre los proveedores de bienes o servicios y sus clientes”⁸. En efecto, la economía de las plataformas está integrada por una gran diversidad de actores, que ha sido definida como un “ecosistema” que abarca una amplia gama de sectores y subsectores —por ejemplo: actividades relacionadas con el alojamiento; la publicidad; el ocio; los servicios del cuidado; la comunicación; el transporte; y, en general, el comercio⁹. Además, su estructura y su ámbito de influencia también es muy variado, abarcando desde el más local al mundial, incluso pueden constituirse como grandes corporaciones empresariales o como organizaciones sin ánimo de lucro¹⁰.

Es una realidad que esta “cuarta revolución industrial”¹¹ ha supuesto un importante cambio en las profesiones que demanda el nuevo modelo productivo, en detrimento de las menos digitalizadas¹². El imparable desarrollo de la innovación tecnológica, su impacto en las estructuras sociales y en la reformulación del binomio consumo-producción, constituyen un desafío sobre el que diseñar “el futuro del trabajo que queremos”¹³. Las estadísticas coinciden en pronosticar la desaparición de empleos en algunos sectores, pero que *a priori* no se compensarán con los nuevos que se crearán¹⁴.

La deslocalización del tejido productivo que lleva aparejada la digitalización se ha utilizado por el empleador con el objetivo principal de aumentar la competitividad empresarial, lo que provoca el adelgazamiento de los de-

⁷ MARTÍN CARRETERO, J.M., “Las plataformas digitales como modelo de negocio”, en *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, en AA. VV., (Dir. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L.), Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, pp.15-34.

⁸ OECD, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, p. 40.

⁹ Más información en el sitio web de *Ecodynamics, Platform Index – Top 15 Modern Platforms*, 2020.

¹⁰ LANGLEY, P. y LEYSHON, A., “Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation”, *Finance and Society*, n^o. 3,1, 2017, pp. 11-31.

¹¹ SCHWAB, K., *La cuarta revolución industrial*, Ed. Debate, Barcelona, 2016.

¹² El “Informe sobre el estado de la Década Digital” es un balance de la situación de la Unión Europea de cara a avanzar hacia una transformación digital exitosa para las personas, las empresas, y el medio ambiente. En este informe, se revisa la evolución de la política digital y describe cómo la UE está avanzando hacia las metas y objetivos acordados, delineando así la posición de la UE en el inicio de la implementación del Programa estratégico de la Década Digital para 2030. El informe integra al DESI (Índice de la Economía y la Sociedad Digitales) el cual, realizaba con anterioridad este seguimiento, eliminando el cálculo de un índice global sintético, y, por tanto, desapareciendo el ranking de países. Comisión Europea, *Digital Decade 2024 report: Country fact pages Check out the progress of all Member States and extracts of country-specific recommendations*, 2024.

¹³ OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra, del 6 al 7 de abril de 2017.

¹⁴ Según el Foro Mundial en 2022 casi el 50% de las empresas esperan que la automatización lleve a cabo una reducción del 50% de la fuerza de trabajo a tiempo completo, “The Future of Jobs Report 2018”. Todos citados en *El futuro del trabajo que queremos...op. cit.*

rechos laborales. La causa fundamental de este deterioro es la propia externalización de parte del objeto social o de actividades con las que guarda una estrecha relación, de manera que, junto a esa empresa principal, prolifera un mercado laboral circundante con formas de ocupación precaria y trabajo sumergido. En otras palabras, se ha producido una “subordinación absoluta del trabajador y de su estatuto profesional al empleo y a sus formas, y de éste a las políticas (macro) económicas”¹⁵, modificando la distribución del riesgo de la actividad económica y atribuyéndola al último eslabón de la cadena productiva¹⁶.

El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, adoptado en 2009 por gobiernos, empleadores y trabajadores a raíz de la crisis financiera¹⁷, propone una serie de medidas para acelerar la creación de empleos decentes y para desarrollar y mantener los sistemas de protección social. La Comisión Mundial ha identificado entre los cinco grandes bloques en los que se agrupan las materias que debe abordar el nuevo Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social¹⁸, la robotización, la automatización y la inteligencia artificial —exponentes de esta nueva revolución industrial— como elementos generadores de un impacto directo en los modos de producir y en las formas de organización del trabajo. La propia naturaleza de la condición de trabajadores de las personas que prestan servicio en esta nueva economía se cuestiona. Estos trabajadores, denominados gráficamente “jornaleros del siglo XXI”¹⁹, se encuentran en una situación de enorme desprotección jurídica, como ha reconocido la OIT en la reunión de expertos sobre “el trabajo decente en la economía de plataformas”, celebrada en Ginebra en octubre de 2022, a partir de la cual se ha decidido elevar esta cuestión al trámite de discusión general, previsto para el año 2025, a los efectos de abordar su regulación normativa²⁰.

De hecho, el texto de la Directiva que se acaba de aprobar recuerda en su Considerando 1 que el “crecimiento económico equilibrado” se encuentra entre las finalidades de la Unión, como recoge el artículo 3 del Tratado de

¹⁵ CASAS BAAMONDE, M^a. E., “Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, nº. 9, 2017, p. 867.

¹⁶ BORELLI, S., “La retórica de los derechos fundamentales sin democracia económica en la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social*, nº. 102, 2023, p. 33.

¹⁷ “Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo (adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima octava reunión)”, Ginebra, 19 de junio de 2009.

¹⁸ NIETO SÁINZ, J., “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral*, nº. 117, vol. II, 2019, pp. 25.

¹⁹ DE STEFANO, V., “The rise of the ‘just-in-time workforce’: on-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’”, *Conditions of Work and Employment Series*, nº. 71, OIT, Ginebra, 2016.

²⁰ El intenso trabajo de esa Comisión de expertos en Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855050.pdf

la Unión Europea (TFUE). En la misma línea, el Considerando 2 insiste en que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea establece como derecho básico de toda persona trabajadora “unas condiciones de trabajo justas y equitativas”. Y, más concretamente, el Considerando 3 se refiere al principio nº. 5 del Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017²¹ como base sobre la que sostener que “deben de promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen unas condiciones de trabajo de calidad (...) y que deben de evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos”. Ya la Resolución del Parlamento Europeo sobre el empleo precario puso el foco en el incremento de los denominados “trabajadores periféricos”²², con la consiguiente desprotección e inestabilidad que llevan apareja en el ámbito de los derechos sociales, llegando a afirmar que “de continuar esta tendencia, bien puede suceder que los contratos típicos se apliquen únicamente a una minoría de trabajadores”²³.

En realidad, el concepto de “trabajador precario” carece de una definición unívoca y, más bien, se caracteriza por su contraposición respecto del “trabajador típico”, tal y como se desprende del texto de la Directiva. Efectivamente, las formas de empleo “atípicas” o “flexibles” se han propagado en los nuevos sectores de actividad, de forma que engloban el trabajo ocasional, el de temporada, el trabajo a la carta, el que se presta por medio de relaciones de trabajo externalizadas o el trabajo por cuenta propia dependiente, como ocurre en muchos casos con las plataformas digitales²⁴. De manera que, si bien el trabajo precario no es una consecuencia ineludible del trabajo atípico, sí suele acompañarlo, tal y como pone de manifiesto la propagación de la precariedad laboral vinculada a fenómenos desregulados derivados de la digitalización. En orden a procurar un empleo que proporcione “recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada”, el Parlamento Europeo, ya en 2017, llamó a los interlocutores sociales a desarrollar sus funciones de representación colectiva respecto de todas las relaciones de trabajo y, especialmente, sobre las atípicas. Más recientemente, la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2024²⁵, en su Orientación n.º 7, sobre

²¹ *Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales*, COM (2107) 250, Bruselas, 26 de abril de 2017. Al respecto, RAMOS QUINTANA, M. I., “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, nº. 77, 2017, pp. 19-43.

²² SCIARRA, S., “New discourses in labor law: part-time work and paradigm of flexibility”, en AA. VV., *Employment Policy and the Regulation of part-time work in the European Union* Cambridge University Press, Cambridge, 2004, p. 21.

²³ Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2017, sobre las condiciones laborales y el empleo precario (2016/2221 (INI)); P8_TA-PROV (2017) 0290. Afirma que en los últimos 10 años las formas típicas de empleo han descendido del 62 % al 59%.

²⁴ Parlamento Europeo, *Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies* julio 2016, <http://www.europarl.europa.eu>.

²⁵ Diario Oficial de la UE de 19 de junio de 2024. Un comentario al respecto, ROJO TORRECILLA, E. “UE. Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Texto comparado de las

“Mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social” continúa vinculando ambos conceptos y llamando la atención sobre la capacidad de los interlocutores sociales a la hora de “luchar contra el trabajo no declarado y los falsos autónomos y fomentar la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido”. Además, se refiere explícitamente a que “deben evitarse las relaciones de empleo que den lugar a condiciones de trabajo precarias, incluidos los casos en los que participen trabajadores de plataformas, garantizando la equidad, la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de algoritmos, y luchando contra el abuso de los contratos atípicos”.

Del mismo modo la OIT, en su informe sobre la pobreza y el empleo en el mundo, llamó la atención sobre la proliferación de los llamados “trabajadores pobres”, concluyendo que esto supone un desarrollo “inadecuado” de las estructuras empresariales y hace necesario que existan “interlocutores sociales fuertes”²⁶ para llevar a cabo una “transición justa”. En realidad, el eje central del mandato de la OIT en la Declaración del Centenario es examinar cómo podría la comunidad internacional alcanzar los compromisos expresados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) para crear pleno empleo decente en 2030. Se propone afianzar los elementos esenciales de la regulación de las relaciones laborales que debe pasar por “el fortalecimiento de las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores (...) reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad”. También el Comité de Libertad Sindical se ha mostrado favorable a realizar una interpretación amplia del concepto de “trabajo”²⁷ para extender a todos los derechos de carácter colectivo²⁸, como modo de garantizar un núcleo mínimo de derechos de cualquier actividad productiva²⁹.

En definitiva, la Directiva insiste en esta senda que ahonda en la necesidad de aprovechar las oportunidades de las nuevas formas de interacción digital y las nuevas tecnologías en el entorno laboral, para crear oportunidades de acceso a empleos dignos y de calidad, incluso para colectivos que tradicionalmente han carecido de ellas (Considerando 4). En este contexto, resulta imprescindible garantizar a la representación de todas las personas

de 2023 (que mantiene las del 2022) y de las propuestas para 2024”, en el Blog. del autor; publicación de 25 de julio de 2024 (fecha de consulta: 10-09-2024).

²⁶ OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Transformar el empleo para erradicar la pobreza*, 2016.

²⁷ SERRANO GARCÍA, J. M^a. y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, nº. 80, 2018, pp. 247-250.

²⁸ Por todos, Convenio nº. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Convenio nº. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

²⁹ BAYLOS GRAU, A., “Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo”, *Revista de Derecho Social*, nº. 1, 1998, pp. 11-38.

que trabajen en la plataforma la información sobre el funcionamiento de los algoritmos en los que se basa la organización del trabajo y sus condiciones contractuales de prestación de servicios (Considerando 8), a fin de contar con instrumentos de tutela colectiva efectivos para garantizar todos los derechos de los sujetos que presten servicios en estas nuevas —o no tanto— estructuras mercantiles. A continuación, se analizan las competencias de los representantes (de trabajadores y de personas que prestan servicios en plataformas) a lo largo de toda la Directiva, comenzando por la delimitación de su ámbito de aplicación.

2. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA COLECTIVA COMO NUEVO DERECHO

El segundo gran objetivo —o reto— previsto en el propio art.1, b) de la Directiva se refiere a la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas. Se convierte, así, en la primera norma europea que regula estos innovadores mecanismos de organización de las empresas. En definitiva, lo que significa es la actualización de los clásicos instrumentos de la delimitación del poder de dirección empresarial en el nuevo ámbito de trabajo en plataformas y, eso sí, extendiéndose a todo tipo de persona trabajadora, más allá de los trabajadores por cuenta ajena tradicionales.

Como consecuencia, todo el articulado del Capítulo III —y el capítulo IV, aunque sistemáticamente aparece diferenciado— está trufado de referencias y de obligaciones de información y consulta en aras a ese control y supervisión humana en la toma de decisiones. Y, como resulta lógico, esas funciones se encomiendan, en gran medida, a los representantes de los trabajadores como responsables principales. De hecho, en ocasiones, se refiere a los trabajadores afectados como receptores subsidiarios de la información que debe de trasladar la plataforma, en defecto de que existan representantes legales. Es constatable que esta práctica se consumará, sobre todo, en relación con los trabajadores autónomos³⁰, respecto de los que la correcta transposición de la Directiva exigirá utilizar “pluma fina” por parte de los legisladores internos, por ejemplo, en ordenamientos como el español donde la extensión de esos derechos laborales se deslizan hacia una regulación más próxima a la civilista, y, en todo caso, más alejada de los cánones protectores del derecho del trabajo.

La Directiva ha abordado la gestión algorítmica desde una triple perspectiva que a la vez resulta complementaria de las previsiones de otras normas europeas recientes, en especial, al Reglamento relativo al trata-

³⁰ Llama la atención sobre la necesidad de prever reglas específicas de adaptación a los mismos, precisamente porque su poder de dirección radica en el mismo sujeto, CRUZ VILLALÓN, J, “La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales”, *op. cit.*, p. 125.

miento de datos personales (en adelante, RGPD)³¹ y a la Directivas sobre condiciones previsible y transparentes de trabajo³², así como, en cierta medida, a la Directiva sobre la transparencia retributiva³³. En primer lugar, y con fundamento en el título competencial del art. 16.2 TFUE, se refiere al tratamiento de datos personales de las personas físicas. Seguidamente, recogiendo el elenco clásico constitutivo de derechos de los representantes de los trabajadores, los abarca desde esta nueva óptica y subraya gran parte de su contenido esencial, que debe ser objeto de mayor protección. Por último, se introduce la transparencia en el uso del algoritmo como una nueva obligación para estas empresas, precisamente caracterizadas por su utilización. A continuación, se analizan cada uno de los aspectos enunciados.

2.1. Limitación y control de los sistemas automatizados

La Directiva focaliza la gestión algorítmica, en primer lugar, en las limitaciones al tratamiento de datos personales mediante sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones. A tal efecto, el art. 7, en su apartado 1, enumera una serie de usos prohibidos vinculados al ejercicio del poder de dirección. Más allá de los intrínsecamente vinculados con la prestación individual del trabajo, como la prohibición del tratamiento sobre datos relativos a la salud psicológica o emocional del trabajador, los que se refieren a conversaciones privadas, o datos de los que se puedan deducir sus convicciones, orientación sexual o estado de salud, en particular las enfermedades crónicas o el VHI, se recogen referencias explícitas a “datos personales para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas, o el derecho a la información u consultas” (letra d). Inicialmente, la propuesta de 2021 no se refería a este elenco de derechos, por lo que su inclusión en la versión aprobada en marzo de 2024 se sitúa en la línea del Reglamento IA sobre la de protección de datos que tienen la categoría de “datos sensibles” y, además, resulta especialmente positiva para reforzar el papel fundamental de los representantes de los trabajadores de las plataformas. Es importante resaltar que estas prohibiciones operan “desde el inicio del procedimiento

³¹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). DOUE 4 de mayo de 2016.

³² Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsible en la Unión Europea. DOUE de 11 de julio de 2019.

³³ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. DOUE de 17 de mayo de 2023.

de contratación o selección”, según el apartado 2. De tal forma que, al igual que en el apartado 3 especifica que esta regulación sobre las limitaciones se extiende “también cuando las plataformas digitales de trabajo utilicen sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que afecten de alguna manera a personas que realizan trabajo en plataformas”. En otras palabras, aunque la decisión en esos sistemas no se base directamente la actividad de la inteligencia artificial, basta con que el algoritmo intervenga indirectamente en la postura empresarial.

En el siguiente precepto continúan las llamadas del legislador europeo para tener en cuenta “la opinión” de la representación de los trabajadores e informarles sobre la evaluación de impacto del tratamiento de datos personales, en sintonía con el mandato del art. 35 del RGPD. Sin embargo, esa obligación de evaluación, previa consulta a los representantes, no se extiende más allá de los que realizan el trabajo en plataformas y a sus representantes, lo que podría implicar una desigualdad significativa para quienes no desarrollan su actividad directamente en esos sectores de actividad³⁴.

Lo cierto es que la norma detalla en el artículo 9.1 la información que debe transmitirse a las personas que prestan sus servicios para la plataforma, así como a sus representantes. De hecho, extiende esa obligación a “todas las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas de alguna manera”. Es decir, se extiende a todo tipo de actuaciones, incluyendo los procesos de selección a los candidatos (apartado 5) y a las previsiones sobre la respuesta del algoritmo ante cualquier tipo de decisión, como la transferencia de datos dentro de un grupo de empresa. Dentro de ese contenido concreto destaca que deban constar “los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza el trabajo en las plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales” [(art.9.1, IV)]. Por lo tanto, la justificación de las decisiones empresariales vinculadas al ejercicio del poder de dirección se impone taxativamente.

Esa información se transmitirá por escrito a las personas que prestan servicios, “el primer día de trabajo”, “previamente a la introducción de cambios” o “en cualquier momento a petición suya”. Y se hará de forma “transparente, inteligible y fácilmente accesible”, con un lenguaje “claro y sencillo”. Además, en el apartado 4 establece la obligación de informar a los representantes de manera “completa y detallada” y siempre que introduzcan cambios que afecten a las condiciones laborales, tanto al comienzo de utili-

³⁴ ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, E., “Sobre las decisiones automatizadas en el ámbito laboral y el derecho a la privacidad de los trabajadores”, *Diario La Ley*, n.º. 10587, sección doctrina, 14 de octubre de 2024.

zar esos sistemas, durante su desarrollo y, “en cualquier momento a petición suya”.

Finalmente, en sintonía con el art. 20 del RGPD, el apartado 6, el último del art. 9, reconoce la portabilidad de los datos, “incluidas las calificaciones y reseñas”, para lo que la plataforma debe de facilitar gratuitamente las herramientas que sean necesarias y transmitir esos datos personales directamente a un tercero, previa solicitud de la persona interesada. Se trata, en efecto, de una nueva obligación empresarial y de un nuevo derecho para los que trabajan en la plataforma, de modo que también será objeto de verificación por sus representantes en la empresa. La importancia de este derecho se vincula con el interés y los beneficios que pueden suponer para la persona titular de esos datos utilizarlos para su futuro profesional³⁵.

Los artículos 10 y 11 de la Directiva refuerzan la supervisión y revisión humana en la toma de decisiones de la plataforma. De hecho, se establece la obligación de llevar a cabo la evaluación de los sistemas automatizados, al menos, cada dos años, contando con la participación de la representación del personal. Las personas encargadas de la función de “supervisión y evaluación efectivas”, pueden llegar a anular la decisión automatizada y gozarán de protección frente al despido o cualquier otra repercusión negativa que pueda derivarse del ejercicio de sus funciones (art. 10.2). Además, se insiste en que toda decisión de “restringir, suspender o poner fin a la relación contractual o a la cuenta de una persona que realice trabajo en plataformas”, deberá adoptarse “por un ser humano” (art. 10.5). Se trata de garantizar la vigilancia humana en las decisiones de los sistemas automatizados que se reforzaron en las últimas fases de la negociación sobre el texto final de la Directiva y que van en la línea del Reglamento de Inteligencia Artificial. Sin duda, su valoración es positiva.

En efecto, también incumbe a los Estados, a través de la transposición de la Directiva, garantizar el derecho a obtener una explicación, oral o por escrito, de la decisión adoptada por la empresa, “sin demora indebida” (art. 11.1), lo que se concretará en un plazo de dos semanas desde la recepción de la solicitud y de forma escrita, si lo solicita la representación de las personas que realizan trabajo en la plataforma (art. 11.2). Eso sí, dejando al margen los procedimientos de despidos disciplinarios y de despidos, en general, que se regulen en los ordenamientos internos de los distintos Estados miembro (art. 11.4)³⁶. Se volverá sobre esta cuestión en las siguientes páginas, al tratar la protección frente al despido prevista en el art. 23 de la Directiva.

³⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi, 2020, p.73.

³⁶ Pone en duda la virtualidad práctica de esta previsión, ROJO TORRECILLA, E., “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, *op. cit.*, p. 246.

Por lo que ahora importa, la plataforma debe de contar con una persona experta que pueda “debatir y aclarar” los hechos y las circunstancias que motivan la decisión de la empresa, lo que implica que será una responsabilidad exigible en caso de incumplimiento y de la que responderá frente a los propios representantes. No se trata, *a priori*, de nombrar una comisión paritaria o a un representante dentro de ella, como sucede con los órganos encargados de velar por la prevención de riesgos laborales. Ahora bien, nada impediría que se haga de esta forma siempre que se trate de una persona que cuente con la referida “competencia, formación y autoridad necesarias para ejercer esa función” (art. 11.1)³⁷.

Por último, en este primer bloque de artículos sobre el control de los sistemas automatizados de las plataformas, el art. 12 de la Directiva pone el foco sobre la seguridad y salud en el trabajo. En concreto, sobre los “riesgos psicosociales, ergonómicos y accidentes laborales”, derivada de la especial vulnerabilidad en estos aspectos de quienes prestan trabajo en plataformas, más allá de la aplicación general de la normativa europea sobre la seguridad y salud en el trabajo para todas las personas trabajadoras³⁸. No deja de ser novedoso que refuerce la prohibición para la plataforma de ejercer “una presión indebida”, así como obligara estas empresas a establecer canales de denuncia y medidas preventivas frente a “la violencia y el acoso” (art. 12.5). En esta línea, el Considerando 51 llama la atención sobre la particular desprotección en plataformas *in situ*, al “no contar con un lugar de trabajo físico en el que puedan presentar reclamaciones”. De nuevo la norma insiste en la “participación efectiva” de la representación de los trabajadores de la plataforma en la evaluación y el seguimiento de estas medidas de protección. Además, lo extiende para la aplicación de cualquier sistema automatizado que influya en la decisión empresarial, “de alguna manera” (art. 12.4), por lo que su labor es fundamental y podrá establecerse el correspondiente comité de seguridad y salud, así como contar con los respectivos delegados de prevención de riesgos, al igual que sucede en el resto de las organizaciones empresariales.

2.2. Los derechos de información y consulta

Las referencias a la participación de la representación de las personas que prestan su trabajo para la plataforma son variadas en su intensidad y concreción, encontrándose repartidas a lo largo de todo el texto de la Directiva. No obstante, en relación con la titularidad activa de los derechos

³⁷ Confrontar con TODOLÍ SIGNES, A., “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición” BRIEFS AEDTSS, nº. 40, 2024.

³⁸ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DO L 183 de 29.6.1989.

de información y consulta, regulados entre los artículos 13 a 15 de la norma europea, se establecen claras diferencias según se trate de su ejercicio por parte de los representantes cuando no coincidan los de los “trabajadores en las plataformas” y los “de las personas que realizan trabajo en plataformas”.

En el art. 13 la Directiva se refiere a los titulares de los derechos de información y consulta como “los representantes de los trabajadores por parte de las plataformas digitales de trabajo”. Es decir, según los define en su propio art. 2, serán los “sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas, de conformidad con el legislador y las prácticas nacionales”. Por su parte, el art. 15 recoge “disposiciones específicas para los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas distintos de los representantes de los trabajadores”. De manera que se centra en los representantes de quienes no teniendo la condición de trabajadores en la plataforma, sí cuentan con representantes específicos, a los que la norma reconoce una capacidad limitada en el ejercicio de los derechos de información y consulta, circunscritos a la protección de sus datos personales, en el contexto de esta prestación de servicios y los sistemas automatizados que las caracterizan.

Esta referencia explícita será especialmente importante en atención a la distinta calificación de las personas que prestan servicios en las plataformas y, en consecuencia, la distinta intensidad en lo que se refiere a los derechos colectivos de información y consulta de sus representantes. Parece evidente que para el caso de los que no son trabajadores, no será posible reclamar los derechos de información y consulta con la misma plenitud que respecto de los que sí tienen esa condición. Ahora bien, sobre la definición de “trabajador de plataformas”, deberá de partirse del art. 2, que alude a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, más allá de las regulaciones internas, así como tenerse en cuenta la presunción del art. 5 de la propia Directiva.

Es relevante, también, que en el Considerando 22 de la Directiva se recuerde el Convenio n.º. 135 OIT. En concreto, en lo que se refiere a la posibilidad de que en una misma empresa existan tanto representantes sindicales como “electos”, lo que no puede utilizarse para “socavar las posiciones de los sindicatos afectados o de sus representantes”, además de recordar que “debe fomentarse la cooperación entre los representantes electos y los sindicatos afectados o sus representantes”. Es decir, cabe un reconocimiento amplio de los distintos tipos de representantes, sin que, en ningún caso, se pueda vulnerar ese derecho de elección y de capacidad representativa. Esto será especialmente interesante en ordenamientos como el español, con distintos canales de representación y, aún más, distintas calificaciones jurídicas de las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las plataformas y pueden tener diferentes representantes.

Más allá de las diferencias y limitaciones que se explicitan en el art. 15 de la Directiva, las funciones principales que le encomienda el legislador europeo a los representantes tienen que ver con su condición de vigilantes que garantizan el cumplimiento de los derechos laborales, lo que se traduce en esos derechos a ser informados y consultados en todo lo que tenga que ver con los sistemas automatizados de la plataforma. A tal efecto, el art. 13 de la Directiva, utilizando la misma técnica normativa que en lo que tiene que ver con la seguridad y salud en el trabajo, comienza salvaguardando la aplicación de la normativa europea preexistente sobre los derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras.

Es de especial importancia la Directiva 2002/14/CE³⁹, a la que se remite esta nueva norma a lo largo del art. 13.2 para definir el ejercicio de esos derechos de información y consulta⁴⁰, si bien, en este caso concreto, se centrará en “las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas”. En otras palabras, la Directiva de Plataformas se concentrará tanto en los aspectos vinculados a la utilización del algoritmo respecto de la organización de la actividad de la plataforma, como en su vertiente controladora de los trabajadores. En esencia, se trata de adaptar el tradicional papel que vienen desempeñando los representantes de los trabajadores en la delimitación del poder empresarial, a las nuevas formas de organización y control de las plataformas digitales. Además, con la cláusula de cierre de ese apartado 1 del art. 13, remitiéndose a las “mismas modalidades” que las de la Directiva 2002/14/CE, debe entenderse que estas tres facetas sobre la introducción, modificación o cambio de los sistemas automatizados es la novedad que añade la nueva norma, pero también deberán ponerse en marcha los mecanismos de información y consulta respecto de la situación económica de la empresa, de cambios sustanciales, variaciones en el empleo o despidos colectivos en la plataforma, al tratarse de supuestos ya previsto en el art. 4 de la Directiva 2002/14/CE.

Al respecto de estos derechos de información y consulta de la representación de los trabajadores es muy relevante la llamada de atención que se recoge en el Considerando 23 de la Directiva de Plataformas sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del Convenio N.º 98 de la OIT. En concreto, se refiere a la prohibición de los “actos de injerencia” que sitúen

³⁹ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea – Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores. DO L 80 de 23.3.2002

⁴⁰ Art. 2, Directiva 2002/14/CE: f) “información”: la transmisión de datos por el empresario a los representantes de los trabajadores para que puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo; g) “consulta”: el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario.

a organizaciones de trabajadores bajo la influencia de actuación de organizaciones empresariales. Destaca la importancia de hacer frente a estas actuaciones al “definir o aplicar las modalidades prácticas de información y consulta” instando a los empleadores y representantes de los trabajadores a que trabajen con “espíritu de cooperación teniendo debidamente en cuenta sus derechos y obligaciones recíprocos, tomando en consideración los intereses tanto de la empresa o del establecimiento como de los trabajadores”.

Por su parte, el Considerando 52 llama la atención sobre la complejidad técnica de los sistemas de gestión algorítmica que consustancialmente exigirá que la información deba proporcionarse con tiempo suficiente para que los representantes puedan preparar las consultas, asistidos por un experto que elijan, en la medida que lo consideren necesario. De hecho, el art. 13.3, tal y como sucede en algunos Estados miembro, obliga a la plataforma a que corra con los gastos del asesoramiento cuando ocupe a más de doscientos cincuenta trabajadores⁴¹, “siempre que sean proporcionados”. En la redacción final del precepto se ha atribuido una especie de papel de árbitro o de consultor independiente a los Estados miembros que “podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia”. Será importante estar atentos a las diferentes transposiciones nacionales, pues dado que es muy habitual que las plataformas operen en más de un Estado, pueden producirse diferencias sustanciales entre un territorio y otro en el ejercicio de esta garantía adicional del derecho de información y consulta de los representantes.

En el caso de que no existan representantes de los trabajadores, también serán los Estados miembros los que establezcan mecanismos que aseguren que la plataforma informa directamente a los trabajadores afectados por las decisiones que ésta pueda adoptar en relación con la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones o cambios sustanciales en esos sistemas. Además, la información constará por escrito, en documento electrónico “transparente, comprensible y fácilmente accesible”, y con lenguaje “claro y sencillo”. Por lo tanto, se repiten las fórmulas utilizadas en todo el texto europeo en pro de facilitar la comprensión y el acceso al conocimiento de los cambios o de las innovaciones empresariales en torno a la utilización de los algoritmos en la empresa.

También, en relación con estos derechos de información y consulta, el art. 20 de la Directiva se refiere a los canales de comunicación que la empresa debe facilitar para que las personas que prestan servicios para la plataforma se pongan en contacto entre ellas de forma “privada” y “segura”, al igual que con sus representantes, debiendo abstenerse la empresa del “acce-

⁴¹ Con anterioridad se habían planteado a partir de quinientos trabajadores, al respecto, ROJO TORRECILLA, E., “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, *op. cit.*, p. 247.

so o supervisión de tales contactos y comunicaciones”. Con esta advertencia, este precepto se sitúa en la línea de protección de los derechos de libertad sindical, que recuerda y alude en varios Considerandos el texto de la propia Directiva.

Por último, aunque ya pueda desprenderse de la regulación expuesta, el Considerando 55 de la Directiva recalca que las obligaciones de información y consulta se aplican a los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones, con independencia de que se gestionen por un proveedor de servicios externo que realice el tratamiento de datos en nombre de la plataforma.

2.3. La transparencia en el uso del algoritmo

El tercero de los objetivos declarados por la Directiva sobre la “transparencia” conecta directamente con la presunción de laboralidad en su afán de destapar las relaciones laborales reales que se enmascaran bajo la apariencia de “falsos autónomos”. Consecuentemente, esta denominada “transparencia” ahonda en la lucha de los Estados contra el empleo sumergido y en la gestión colectiva de los representantes de las personas que prestan servicios en la plataforma conforme a los derechos laborales. Por esta enorme transcendencia, la doctrina ha considerado que puede constituir el primero de los objetivos y debe otorgársele mayor importancia⁴².

Los artículos 16 y 17 de la Directiva se refieren esta transparencia con términos imperativos respecto de las obligaciones que imponen a los Estados miembros. En primer lugar, impone un deber general a los Estados que “exigirán” a las plataformas que declaren ante sus autoridades competentes el trabajo que van a realizar antes de ponerlo en marcha. Esta obligación es independiente de las específicas preexistentes en la Unión sobre el trabajo transfronterizo, tan relevante en este tipo de actividades. Además, contribuyen a atajar los abusos vinculados al trabajo no declarado en el ámbito del trabajo en plataformas, en particular, respecto de los nacionales de terceros países en situación irregular, como ya se ha denunciado por algunos Estados⁴³.

Por su parte, el artículo 17 enumera una serie de datos y condiciones laborales que los Estados han de asegurar que la plataforma pone a disposición de las autoridades laborales competentes y de los representantes “de las personas que prestan trabajo en las mismas”. Es decir, para todo tipo de representantes y respecto de toda clase de prestación de servicios, con independencia de la calificación que le corresponda según la legislación na-

⁴² CRUZ VILLALÓN, J, “La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales”, *op. cit.*, p. 127.

⁴³ Al respecto, recoge explícitamente una reflexión el Considerando 59.

cional. En concreto, el apartado 1 de este precepto comienza remitiéndose a dos circunstancias planteadas en términos genéricos: en primer lugar, han de comunicar el número de personas que realizan trabajo en plataformas y sus situación contractual o laboral; y, en segundo lugar, las condiciones generales aplicables al contrato y determinadas por la plataforma. Las letras c) y d) de este mismo apartado parecen delimitar estas referencias al señalar datos más cuantificables. Por un lado, la letra c) concreta algunas de las condiciones laborales más determinantes a la hora de aplicar la presunción de laboralidad al referirse a: “la duración media de la actividad”, “el número de horas semanales trabajadas por persona”, y “los ingresos medios derivados de la actividad realizada con regularidad”. A continuación, la letra d), alude a “los intermediarios” con los que tenga una relación contractual la plataforma, a los efectos de destapar los posibles fraudes por apariencia empresarial ilícita.

Toda la información enunciada debe ponerse en conocimiento de cada Estado donde la plataforma cuente con personas que realizan trabajo para ella, salvo la contenida en la letra c), que debe solicitarse previamente. Además, la plataforma ha de actualizar cada seis meses su información sobre sus condiciones laborales, o cuando se modifiquen sustancialmente. Esta obligación se flexibiliza en las empresas de menores dimensiones (pymes o microempresas), de modo que bastará con que se revise anualmente. Además, tanto las autoridades competentes como los representantes podrán solicitar aclaraciones y detalles adicionales sobre cualquier información proporcionada, “incluidos los detalles del contrato laboral”, lo que deberá ser proporcionado por la plataforma “sin demora indebida”.

Estas previsiones refuerzan el papel de la Autoridad Laboral Europea⁴⁴, en lo que atañe a garantizar una movilidad equitativa en toda la Unión, a la vez que facilita la cooperación y el intercambio de información entre Estados para apoyar la lucha contra el trabajo no declarado⁴⁵. Pero, sin duda, resultan una pieza clave para desarrollar con más plenitud los derechos de información y consulta de los representantes de las personas que prestan sus servicios para las plataformas, también en el caso de los autónomos. En palabras del Considerando 58, esta información es “esencial” “para “ayudar a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas en el ejercicio de sus funciones representativas”. De hecho, se puede conectar con la previsión del art. 27 de la Directiva que reitera que su transposición y la difusión de la información debe facilitarse “de manera clara, pormeno-

⁴⁴ Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n. 883/2004, (UE) n. 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344 (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza). DO L 186 de 11.7.2019.

⁴⁵ Al respecto, el Considerando 57 de la Directiva se refiere a esta cuestión explícitamente.

rizada y (...) fácilmente accesible”, con expresa mención de estos requisitos para las personas con discapacidad⁴⁶.

Por tanto, este derecho de información se configura en la Directiva como un derecho de mínimos y los Estado miembro deberán transponer la norma integrando, al menos ese mandato del legislador europeo. Así, por ejemplo, en el ordenamiento español, la disquisición a cerca de la verdadera extensión del art. 64.4, d) ET español quedaría superada por esta regulación que impone una verdadera obligación por parte de la plataforma de poner a disposición de la representación de las personas empleadas esas condiciones contractuales mínimas de la prestación de servicios⁴⁷.

3. LOS INSTRUMENTOS DE TUTELA COLECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES

Una novedad importante de la nueva Directiva frente a textos anteriores o conexos a la repercusión de las plataformas en el trabajo es la trascendencia real y práctica que adquieren las exigencias de transparencia y control humano⁴⁸, más allá de su importancia en sí mismos, como instrumentos jurídicos que ofrecen claridad y explicaciones sobre la utilización del algoritmo. Esta norma incide de manera fundamental en las consecuencias de estas premisas normativas al regular el derecho a la tutela judicial efectiva y el “derecho a reparación”, en caso de “vulneración de los derechos” que confiere la Directiva. El art. 18 recoge ambos, si bien respecto del derecho a la tutela judicial ya adelanta que la resolución de litigios debe ser en “tiempo oportuno”, no concreta más, lo que sin duda deberán hacer las correspondientes normas de trasposiciones nacionales fijando y adaptando sus plazos procesales internos. Respecto del derecho de reparación, es más contundente desde la misma declaración, pues ya explicita que debe de estar “incluida una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido”.

Puesta en relación esta previsión con la prohibición contra el despido o la extinción del contrato, “o cualquier medida equivalente, así como todo acto preparatorio al respecto”, por el ejercicio de los derechos que reconoce (art. 23), puede vincularse con la controversia judicial española en torno a la apli-

⁴⁶ ROJO TORRECILLA, E., “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, *op. cit.*, p. 248.

⁴⁷ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, a través de la que “se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales”, BOE de 29 de septiembre de 2021. Al respecto, entre otros, GINÉS I FABRELLAS, A., “El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “ley Rider”, *IUSLabor*, n. 2, 2021, p. 3.; GÓMEZ GORDILLAO, R., “Algoritmo y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras”, *Temas Laborales*, n.º 157, 2021, p. 162; BINI, S., “Digitalización, información y democratización”, *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 154, 2022, pp. 210-211.

⁴⁸ SAÉNZ LARA, C., “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º. 40 (2), 2022, pp. 294-295.

cación de la indemnización por despido y la correcta aplicación de la Carta Social Europea⁴⁹. Aquí el legislador europeo parece no presentar fisuras al respecto sobre las garantías que amparan a la persona afectada. De hecho, insiste en que la plataforma ha de proporcionar las razones “debidamente fundamentadas” de su decisión resarcitoria e impone la carga de la prueba a la plataforma para eliminar esa presunción de vulneración de derechos (art. 23.3). Es más, ya en este sentido se descarta la aplicación de procedimientos penales, salvo “disposición en contrario de los Estados miembros” (art. 23.5), lo que refuerza la capacidad legislativa nacional.

Por su parte el art. 19. incorpora a los representantes de las personas que prestan trabajo en plataformas y a las “entidades jurídicas” que tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de esas personas, conforme a los ordenamientos internos respectivos. Se trata de una importante ampliación de la legitimación activa que permitirá a estos representantes (de los trabajadores) y a esas otras entidades (en el caso de autónomos, sobre todo) activar o apoyar los mecanismos jurídicos y administrativos de protección de los derechos en nombre de uno o varios de los afectados. Además, el art. 22 establece la obligación de los Estados de introducir “las medidas necesarias” para proteger a quien reclame contra cualquier trato o consecuencia desfavorable por el incumplimiento de los derechos de la Directiva, lo que se hace extensivo expresamente a las personas que representan a quien presta servicios para la plataforma. Sin duda, es un paso a delante de la Directiva hacia el reconocimiento y la protección de los derechos laborales que se articulan a través de la autonomía colectiva, aunque sigue resultando escasa la protección específica que se dispensa a esas organizaciones como sujetos pasivos concretos⁵⁰, más allá de que estén bajo el manto protector general de la normativa europea e internacional al respeto⁵¹.

En estrecha relación con esas garantías, los artículos 20 y 21 de la Directiva las completan con herramientas instrumentales muy necesarias. En primer lugar, reconoce el derecho a utilizar la infraestructura digital de la empresa, con garantías de confidencialidad —“en privado y de manera segura”, para comunicarse entre las personas que realizan trabajo en plataformas y sus representantes (art. 20). Y, en segundo lugar, se habilita a los

⁴⁹ El Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), en una decisión hecha pública el 29 de julio de 2024 sobre el fondo de la reclamación colectiva «Unión General de Trabajadores (UGT) c. España» (Reclamación n.º 207/2022), concluye que la legislación española no ofrece suficiente protección a los trabajadores en caso de extinción de la relación laboral sin razón válida y, por lo tanto, infringe el art. 24.b) la Carta Social Europea Revisada («la Carta»). Se puede consultar la decisión en: <https://hudoc.esc.coe.int/>.

⁵⁰ SAÉNZ LARA, C., “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, *op. cit.*, pp. 295-296.

⁵¹ BURGOS ADURIZ, A., “La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la Unión Europea ¿cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la Unión Europea al convenio europeo de derechos humanos? Contradicciones con la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos”, *Revista de Estudios Europeos*, n.º. 71, 2023, pp. 259-272.

órganos jurisdiccionales nacionales o “a las autoridades competentes” para que puedan recabar de la plataforma la información pertinente (art. 21). En el caso español esto será determinante en las actuaciones de la Inspección de Trabajo, por ejemplo. Continúa en esta línea el mandato de “cooperación e intercambio de información entre las diferentes autoridades nacionales” (art. 20.1 y 2), incluso cuando el trabajo en plataformas se desarrolle en un Estado miembro distinto al aquel en el que está establecida la plataforma (art. 20.4). También, en lo que se refiere al intercambio de información entre administraciones, se hace una llamada explícita a la cooperación “sobre la aplicación de la presunción legal”.

La Directiva delega en los Estados el régimen concreto de las sanciones aplicables por las infracciones de los derechos que reconoce, no obstante, determina pautas que habrán de respetar las normativas de transposición al establecer que serán “efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y al número de trabajadores afectados” (art. 20.5). Parece oportuno, por lo tanto, que un incumplimiento reiterado en una gran empresa pueda revestir mayor gravedad y tener que hacer frente a una sanción mayor, que en una más pequeña y que incumple por primera vez. Todos estos cánones se ajustan a las normas internas del derecho sancionador laboral español.

Ahora bien, también este último precepto del articulado de la Directiva, previo a las “disposiciones finales”, es revelador del objetivo principal de la norma porque se refiere explícitamente al supuesto de infracciones relacionadas con la negativa de las plataformas a cumplir una sentencia que determine “la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas”, en cuyo caso han de preverse sanciones, “que pueden incluir sanciones económicas” (art. 24.6). Es decir, en estos supuestos, sería posible la acumulación de sanciones de otra índole —penales, por ejemplo—, con las de carácter pecuniario.

Tal vez, en atención a estas consideraciones concretas que incrementan la intensidad de la gravedad sobre la infracción en la clasificación errónea de las personas que prestan servicios en la plataforma, el art. 5.4 se refiere de manera taxativa a sus representantes como sujetos legitimados para activar el procedimiento de la presunción legal y para determinar la situación laboral correcta de la persona que realiza trabajo en plataformas, y el apartado siguiente (art. 5.5) reconoce la actuación de oficio de la “autoridad nacional competente”. De hecho, los Estados también establecerán un marco de medidas de apoyo para garantizar la aplicación eficaz y el cumplimiento de esta presunción para lo que desarrollarán las orientaciones apropiadas con la finalidad de que esto sea comprendido por los interlocutores sociales (art. 6). Es claro, por tanto, el interés del legislador europeo en erradicar el fraude de los falsos autónomos.

Bien es cierto que la propia norma establece una *vacatio legis* para la aplicación de la presunción de laboralidad que coincide con la entrada en vigor de la Directiva —dos años (art. 29)-⁵². De manera que a las relaciones contractuales que estén vigentes con anterioridad, sólo les resultará aplicable desde ese momento, lo que supone un “aviso a mareantes” y, a la vez, una especie de limitación temporal de responsabilidades para las plataformas infractoras.

Ahora bien, ¿hasta qué punto podrá limitarse en un ordenamiento como el español donde ya existe una norma específica y otra general en el propio art. 8 ET? ¿Se limitarán los efectos a esa clasificación errónea a la entrada en vigor de la Directiva o podrán retrotraerse y exigirse las debidas responsabilidades si el ordenamiento nacional ya prevé esos efectos? Según el art. 26 de la propia Directiva, no será posible disminuir, en base a la transposición de esta norma, la protección que ya se haya garantizado a los trabajadores de las plataformas en los distintos Estados, “también en lo que respecta a los procedimientos para determinar la situación laboral correcta”, “así como las prerrogativas existentes de los representantes”, pudiendo establecerse normas más favorables para estos trabajadores. La respuesta parece clara: no se podrá empeorar o retrotraer la aplicación más favorable de la norma española sobre los derechos de las personas afectadas por la Ley de los “riders” española⁵³ y su desarrollo.

4. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

La Directiva de Plataforma concluye con siete preceptos —del art. 25 al art. 32— de los que podemos destacar la llamada a la “promoción de la negociación colectiva en el trabajo a plataformas”. En efecto, el art. 25 insta a los Estados a adoptar las “medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales y fomentarán el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas”, lo que se podrá concretar también en “la determinación de la situación laboral correcta de los trabajadores en plataformas para facilitar el ejercicio de sus derechos relacionados con la gestión algorítmica” que reconoce la norma. Es decir, la Directiva coloca en un papel central a la autonomía colectiva a la hora de garantizar y defender los derechos que reconoce. De hecho, así lo vuelve a explicar en el art. 29, 3 y 4, en el que llama a promover el diálogo social e, incluso, a que, si los Estados y los interlocutores sociales lo solicitan conjuntamente, la fórmula jurídica de transponer al ordenamiento nacional el contenido de la norma sea a través del acuerdo social.

⁵² TODOLÍ SIGNES, A., “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición”..., *op. cit.*

⁵³ Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. BOE de 7 de septiembre de 2022.

Esta consideración reforzada de la capacidad de gestionar la protección general de los trabajadores de las plataformas a través del diálogo social implica que los Estados miembro han de permitir a los interlocutores sociales “negociar, celebrar y hacer cumplir los convenios colectivos”, aunque establezcan otros derechos diferentes a los de la norma europea, siempre que respeten esos como mínimo (art. 28 y Considerando 69). En ningún caso se trata de reducir la protección de la Directiva, ni incidir en la presunción legal del art. 5. Al contrario, la base de la que ha de partir el diálogo social vendrá dada por el reconocimiento de estos derechos de la norma europea y, en su caso, se reconoce la fuerza vinculante de los que se acuerden en el diálogo social.

Además, pasados cinco años desde la entrada en vigor de la Directiva, se prevé una revisión en la que habrá de tenerse en cuenta la evaluación de los interlocutores sociales a escala europea y las repercusiones sobre las pymes y microempresas. Por lo tanto, el papel del desarrollo de la negociación colectiva y los acuerdos de empresa, en su caso, serán fundamentales.

En este sentido, en el ordenamiento español, sería importante reforzar el papel de los interlocutores sociales a nivel sindical pues parece que la negociación colectiva basada en las normas de legitimación que amparan fundamentalmente la representación unitaria se quedará obsoletas en un contexto como el actual. Este debilitamiento de la capacidad negociadora de los órganos unitarios de representación tiene su máximo exponente en la creación de comisiones negociadoras “artificiales”⁵⁴, ajenas a un verdadero proceso de información y consultas y que no podrá reproducirse, al contrario, deberían eliminarse en todo caso. A nivel interno, urge reformular los derechos de participación y representación de los trabajadores, en especial en las pequeñas y medianas empresas, para recuperar, al menos, una legitimación de verdad representativa que podría articularse sobre la propia representación sindical o acuerdos marco de sector⁵⁵.

De hecho, las instituciones europeas vienen insistiendo en que la gestión actual de las condiciones de trabajo debe canalizarse a través de la negociación colectiva para controlar su desarrollo⁵⁶. La aprobación en noviembre de 2017 del “Pilar Europeo de Derechos Sociales”, con su reconcomiendo explícito al “diálogo social y de la participación de los trabajadores”-principio número ocho—, constituye el punto de inflexión a partir del se materializa

⁵⁴ Excelente estudio de la situación actual de estas comisiones “ad hoc”, MARTÍNEZ MORENO, C., “La reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, 2022, pp. 238-245.

⁵⁵ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “El fortalecimiento del diálogo social ante la digitalización en el empleo”, en AA.VV., *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, (Albacete), 2024, pp. 261-288.

⁵⁶ “A New Start for social Dialogue”, documento firmado por la Comisión Europea, UEAPME, Bussinesseurope, CEEP y ETUC, de 27 de junio de 2016.

claramente esa apuesta de la Unión Europea por el diálogo social y se refleja en la proliferación de instrumentos normativos y de *soft law*. De hecho, meses antes de la “Declaración de Oporto”, de mayo de 2021, que pone en valor el diálogo social y la participación activa de los interlocutores sociales como el “núcleo” de una “economía social y altamente competitiva”, en marzo, la Comunicación Europea presentó el “Plan de Acción para la aplicación del Pilar europeo de derechos sociales en el que propone una serie de iniciativas estrechamente ligadas con ese reforzamiento del diálogo social, y anuncia una nueva iniciativa europea para 2023⁵⁷. El Plan de Acción diseñado por la Comisión alude a los resultados exitosos que se alcanzaron en los distintos Estados miembro para hacer frente a las consecuencias de la pandemia sobre el empleo, por eso incide en la “reestructuración socialmente responsable” que se conseguirá a través del diálogo social. Además, fija otros tres objetivos principales sobre el empleo que deben alcanzarse en Europa en 2030⁵⁸, todo ello en el contexto de la que denomina “Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital”⁵⁹.

Con anterioridad a todo este “itinerario hacia la década digital”⁶⁰, los interlocutores sociales comunitarios tomaron la iniciativa y, en junio de 2020, suscribieron el “Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre Digitalización” (AMED)⁶¹. Este acuerdo autónomo se apoya en el art. 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), por lo que deja en manos de las prácticas nacionales de cada Estado miembro el mecanismo concreto para trasladar lo adoptado, sin uniformidad de contenidos, ni plazos, lo que permite la incorporación acompasada a las necesidades concretas de los diferentes territorios⁶², pero implica cierta distorsión y banalización de su cumplimiento efectivo en la práctica⁶³. Lo más innovador de este Acuerdo, tal y como ha destacado la doctrina⁶⁴, viene dado por el carácter de colaboración entre las partes sociales, a través de una gobernanza colaborativa —plasmada gráficamente en un círculo— de la que han de participar todos para hacer frente a las consecuencias de la digitalización

⁵⁷ COM (2021) 102 final,

⁵⁸ Con una tasa de empleo de al menos el 78% en la Unión Europea; que cada año al menos el 60 % de los adultos asistan a cursos de formación; reducir en al menos quince millones el número de personas en riesgo de pobreza o de exclusión social, incluidos cinco millones de menores.

⁵⁹ COM (2021) 118 final; se puede consultar en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content>

⁶⁰ El Consejo adoptó en diciembre de 2022 un programa que establece objetivos digitales específicos que los países de la UE pretenden alcanzar en 2030; <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/digital-decade>.

⁶¹ https://www.ceoe.es/sites/ceoe corporativo/files/content/file/2020/12/22/110/acuerdo_marco_interlocutores_sociales_europeos_digitalizacion_2020.pdf.

⁶² GOERLICH PESET, J. M.^a, “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, *Documentación Laboral*, n.º. 122, 2021, p. 53.

⁶³ SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “El Acuerdo Marco sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, *Temas laborales*, n.º.158, 2021, p. 220.

⁶⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^a L., “La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital. Las experiencias de la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 101, 2023, pp. 112 y ss.

sobre el trabajo. También es una innovación la propia distribución que lleva a cabo sobre las cuestiones que han de abordarse y los métodos o instrumentos más oportunos por parte de los interlocutores sociales. Así, incide en materias concretas que han de venir presididas por el diálogo social, en particular, los procesos de recualificación y los procesos de formación profesional en competencias digitales, mientras que otras referentes a la desconexión digital o la protección de datos, se abordarán por la negociación colectiva “en los niveles de negociación apropiados”. Finalmente parece que es menos ambicioso respecto de la inteligencia artificial (IA) y sus efectos sobre las relaciones laborales, al limitarse a tenerla en cuenta y llevar a cabo estudios de impacto al respecto. Es posible que eso se derive de que no se previese el ritmo vertiginoso del desarrollo de la IA en los años posteriores a su aprobación, ya que en los dos últimos años el Parlamento Europeo parece haber centrado el foco precisamente en el “alto riesgo”⁶⁵ para el empleo de las decisiones adoptadas por la IA sin intervención o supervisión de las representantes de los trabajadores.

En el ámbito español, los interlocutores sociales han firmado el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC) en mayo de 2023, donde recogen buena parte de las materias y su tratamiento de gobernanza colaborativa como hacía el Acuerdo Europeo. De hecho, el “teletrabajo” y la “desconexión digital” se remiten al desarrollo específico de la negociación colectiva, pero dentro del marco normativo con el que cuenta nuestro país, a pesar de que, al menos una de esas normas, ya se ha recordado que es fruto del acuerdo tripartito entre sindicatos, asociaciones de patronales y el gobierno. Resulta relevante por novedoso⁶⁶, no obstante, que el V AENC presta especial atención a la transición tecnológica, digital y ecológica (capítulo XVI), poniendo el foco en las obligaciones empresariales con relación al uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Por último, la preocupación de las instituciones europeas por reforzar la tutela de los representantes y de la negociación colectiva en el contexto de las plataformas digitales de trabajo se ha manifestado en dos iniciativas. De manera más general, en primer lugar, la Recomendación europea para el fortalecimiento del Diálogo Social⁶⁷ que se inserta en el Programa de trabajo del diálogo social europeo 2022-2024, en el que los interlocutores sociales han

⁶⁵ *Ley de Inteligencia Artificial*, 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, 3 de mayo de 2022, enmiendas a probadas, 3 de junio de 2024 (COM (2021)0206),

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_ES.pdf

⁶⁶ Así lo ha valorado CAVAS MARTÍNEZ, F., “El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC)” Briefs AEDTSS, 36, 2023, <https://www.aedtss.com/el-v-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion-colectiva-v-aenc/>.

⁶⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social (2023/2536(RSP)).

demandado a la Comisión Europea un papel definido y de apoyo prioritario a sus actuaciones, al efecto de contar con unas reglas “claras y transparentes” sobre su actuación respecto del sus posibles acuerdos. En este sentido, la Recomendación sugiere modernizar el marco del diálogo social de la UE, continuar apoyando los acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales y reforzar su participación en la elaboración de políticas europeas, garantizando también que es eficaz el apoyo financiero y técnico que se les ofrece. Además, les emplaza a que presenten una lista de materias de negociación en 2025 para incorporarlas a la regulación. Y, en segundo lugar, más específica, por lo que tiene que ver con la negociación en las plataformas digitales, la Comunicación de la Comisión Europea, por medio de la cual se aprueban unas Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de los trabajadores autónomos individuales, con particular atención a los convenios colectivos para los trabajadores de plataformas⁶⁸. Debe tenerse en cuenta que, según datos de las instituciones europeas⁶⁹, el trabajo en plataformas dio empleo a más de 28 millones de personas en 2021 y se prevé que en 2025 alcancen los 43 millones de personas, por lo tanto, la Directiva de Plataformas debe ser estudiada y transpuesta desde la perspectiva de estas trascendentes mejoras en las condiciones laborales y contractuales que afectarán a tantas personas.

En definitiva, la disfuncionalidad de la protección jurídica que caracteriza a estas relaciones laborales atípicas o no estables de las plataformas implica el aumento de las desigualdades sociales y el desarrollo del fenómeno de la pobreza laboriosa⁷⁰. Resulta especialmente relevante reivindicar el papel central que debe ocupar la participación de los interlocutores sociales “para anticipar y gobernar estas tendencias de cambio con el fin de favorecer que la transformación tecnológica sea inclusiva en el terreno del empleo y de las relaciones laborales”⁷¹. Se impone el protagonismo de la realización efectiva de los derechos de representación y negociación, como manifestación de los derechos fundamentales propios de las garantías democráticas de los Estados.

5. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CUESTA, H., *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Aranzadi, 2020.

ÁLVAREZ FERNÁNDEZ, E., “Sobre las decisiones automatizadas en el ámbito laboral y el derecho a la privacidad de los trabajadores”, *Diario La Ley*, n.º. 10587, sección doctrina, 14 de octubre de 2024.

⁶⁸ Comunicación 2022/C374/02, DOUE 30 septiembre 2022.

⁶⁹ Consejo de Europa, *Panorámica de las plataformas digitales en la UE*, octubre, 2024. Accesible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/digital-platform-workers/#0>.

⁷⁰ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “Trabajadores pobres y derecho del trabajo”, *Diario La Ley*, Editorial, n.º. 7245, 2009.

⁷¹ Consejo Económico y Social, “El futuro del trabajo”, informe 3/2018.

- BAYLOS GRAU, A., "Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo", *Revista de Derecho Social*, n.º. 1, 1998.
- BINI, S., "Digitalización, información y democratización", *Revista de Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º. 154, 2022.
- BORELLI, S., "La retórica de los derechos fundamentales sin democracia económica en la Unión Europea", *Revista de Derecho Social*, n.º. 102, 2023.
- BURGOS ADURIZ, A., "La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la Unión Europea ¿cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la Unión Europea al convenio europeo de derechos humanos? Contradicciones con la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos", *Revista de Estudios Europeos*, n.º. 71, 2023.
- CARDONA RUPERT, B., "Límites a la gestión algorítmica de las relaciones laborales para garantizar los derechos de los trabajadores", *NET21*, n.º. 11, junio, 2022.
- CASAS BAAMONDE, M^a. E., "Precariedad del trabajo y formas atípicas de empleo, viejas y nuevas. ¿Hacia un trabajo digno?", *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, n.º. 9, 2017.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., "El V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC)" *Briefs AEDTSS*, 36, 2023.
- Comisión Europea, *Digital Decade 2024 report: Country fact pages Check out the progress of all Member States and extracts of country-specific recommendations*, 2024.
- CRUZ VILLALÓN, J., "La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales", *Lavoro e diritto*, n.º. 1, 2023.
- DE STEFANO, V., "The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowd-work and labour protection in the 'gig-economy'", *Conditions of Work and Employment Series*, n.º. 71, OIT, Ginebra, 2016.
- GINÉS I FABRELLAS, A., "El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "ley Rider", *IUSLabor*, n. 2, 2021.
- GOERLICH PESET, J. M.^a., "El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización", *Documentación Laboral*, n.º. 122, 2021.
- GÓMEZ GORDILLAO, R., "Algoritmo y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras", *Temas Laborales*, n.º. 157, 2021.
- LANGLEY, P. y LEYSHON, A., "Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation", *Finance and Society* 3, n.º. 1, 2017.
- LANGLEY, P. y LEYSHON, A., "Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation", *Finance and Society* n.º.3, 1, 2017.
- MARTÍN CARRETERO, J.M., "Las plataformas digitales como modelo de negocio", en *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, en AA. VV., (Dir. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L.), Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018.
- MARTÍNEZ MORENO, C., "La reforma de la negociación colectiva", en AA.VV., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, 2022.

- NIETO SÁINZ, J., “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral*, n.º. 117, vol. II, 2019.
- OECD, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.
- OIT, *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*, Ginebra, del 6 al 7 de abril de 2017.
- OIT, *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Transformar el empleo para erradicar la pobreza*, 2016.
- PAPE, M., “Improving the working conditions of platform workers”, *BRIEFING EU Legislation in Progress*, PE 698.923, marzo 2024.
- Parlamento Europeo, *Precarious employment in Europe: patterns, trends and policy strategies* julio 2016.
- PIASNA, A., ZWYSEN, W., DRAHOKOUPIL, J. “The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey”, *ETUI Working Paper*, n.º. 5, 2022.
- RAMOS QUINTANA, M. I., “El Pilar Europeo de Derechos Sociales: la nueva dimensión social europea”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 77, 2017.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M^a. L., “La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital. Las experiencias de la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social*, n.º. 101, 2023.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa”, en AA.VV. *Economía colaborativa y trabajo en plataformarealidades y desafíos*, Bomarzo, 2017.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “El derecho a la negociación colectiva del trabajador autónomo en el contexto de la nueva economía digital”, *Temas Laborales*, n.º. 151, 2020.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “El fortalecimiento del diálogo social ante la digitalización en el empleo”, en AA.VV., *Estudios sobre negociación colectiva y diálogo social*, Bomarzo, (Albacete), 2024.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Las consecuencias de la descentralización productiva sobre el concepto de trabajador”, en AA. VV (Coord. LÓPEZ BALAGUER, M.), *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2018.
- ROJO TORRECILLA, E. “UE. Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Texto comparado de las de 2023 (que mantiene las del 2022) y de las propuestas para 2024”, en el Blog. del autor, publicación de 25 de julio de 2024 (fecha de consulta: 10-09-2024).
- ROJO TORRECILLA, E., “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, *Revista Jurídica de Derecho del Trabajo*, vol. 5, n.º.13, 2024.
- SAÉNZ LARA, C., “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º. 40 (2), 2022.

- SCHWAB, K., *La cuarta revolución industrial*, Ed. Debate, Barcelona, 2016.
- SCIARRA, S., “New discourses in labor law: part-time work and paradigm of flexibility”, en AA. VV., *Employment Policy and the Regulation of part– time work in the European Union*” Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “El Acuerdo Marco sobre Digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, *Temas laborales*, n°.158, 2021.
- SERRANO GARCÍA, J. M^a. y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, n°. 80, 2018.
- TODOLÍ SIGNÉS, A., “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en las plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición” *BRIEFS AEDTSS*, n°. 40, 2024.
- TODOLÍ SIGNÉS, A., “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”, *IUSLabor*, 3, 2015.
- VALVERDE ASECIO, A., J. “La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataforma”, *Temas laborales*, n°.168, 2023.
- ZOLTAN J. A. et al., “The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021”, *Small Business Economics*, n°. 57, 4, 2021.

