

Directiva de la Unión relativa al trabajo en plataformas digitales

Está previsto que el Parlamento vote el acuerdo alcanzado con el Consejo sobre una nueva Directiva que establece normas mínimas para mejorar las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en plataformas digitales. Introduce las primeras normas de la Unión que regulan la gestión algorítmica en el lugar de trabajo. La Directiva es el resultado de difíciles negociaciones y envía un mensaje claro a los conductores, repartidores de comida a domicilio y trabajadores domésticos: la Unión está decidida a determinar el uso por parte de las plataformas del trabajo esporádico, aunque con menor ambición que en la propuesta inicial.

Contexto

El trabajo en plataformas digitales es una forma atípica de empleo. Consiste en el uso de una plataforma en línea que permite que organizaciones o particulares puedan ponerse en contacto con otras organizaciones o particulares para resolver problemas específicos o tener acceso a determinados servicios a cambio de una retribución. Las condiciones laborales y los derechos sociales de los trabajadores de plataformas no están consagrados en la normativa laboral estándar. El trabajo en plataformas, un segmento de la economía de la Unión en rápido crecimiento, dio empleo a más de [28 millones](#) de personas en 2021 (de las cuales 5,5 millones podrían clasificarse erróneamente como trabajadores por cuenta propia) y se prevé que su número alcance los 43 millones de aquí a 2025.

Propuesta de la Comisión

En 2021, la Comisión presentó una [propuesta](#) de Directiva destinada a facilitar la correcta determinación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas, basada en cinco «criterios de control» por parte de la plataforma. Si se cumplían dos de los cinco, se presumía que existía una relación laboral entre la plataforma y el trabajador, y que este tendría acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables. Esta clasificación podría ser cuestionada por cualquiera de las partes sobre la base de criterios nacionales. La propuesta también introduciría un requisito para la supervisión humana de los algoritmos y el derecho de los trabajadores a impugnar las decisiones automatizadas.

Posición del Parlamento

El mandato del Parlamento fue el [informe](#) de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (EMPL) de diciembre de 2022, que eliminó los criterios para activar la presunción de empleo del cuerpo jurídico del texto e introdujo, en su lugar, una lista indicativa de criterios no obligatorios basados en normas nacionales para determinar que una persona trabaja para una plataforma. El informe también reforzó las disposiciones sobre la protección de datos y la supervisión humana de todas las decisiones que afectan a las condiciones de trabajo, y fomentó la negociación colectiva.

Búsqueda de un compromiso duradero

El Consejo acordó su [posición](#) en junio de 2023. En diciembre de 2023 se alcanzó un [acuerdo político provisional](#), pero el Coreper [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. El [texto acordado](#) introduce la presunción legal de empleo, pero solo exige a los Estados miembros que definan los hechos que indiquen el control y la subordinación del trabajador por parte de una plataforma, sobre la base de su legislación laboral y sus sistemas de convenios colectivos. Impone una mayor transparencia en la gestión algorítmica y prohíbe determinados tipos de decisiones. El texto aún debe ser adoptado formalmente por el Parlamento en el Pleno y, a continuación, por el Consejo. Los Estados miembros tendrán entonces dos años para introducir las nuevas normas.



