

**AL FIN LA DIRECTIVA 2024/2831 SOBRE CONDICIONES DE
TRABAJO EN PLATAFORMAS: RETOS Y OPORTUNIDADES DE
SU TRASPOSICIÓN AL DERECHO ESPAÑOL**

***FINALLY, THE DIRECTIVE 2024/2831 ABOUT WORKING
CONDITIONS ON PLATFORMS: CHALLENGES AND
OPPORTUNITIES OF ITS TRANSPOSITION INTO SPANISH LAW***

FRANCISCO MANUEL EXTREMERA MÉNDEZ
Investigador del Aula Universitaria José Vida Soria.

Universidad de Jaén

<https://orcid.org/0009-0000-9385-3712>

Cómo citar este trabajo: Extremera Méndez, F. M. (2025). Al fin la Directiva 2024/2831 sobre condiciones de trabajo en plataformas: retos y oportunidades de su trasposición al derecho español *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–41. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11656>

RESUMEN

El pasado 11 de noviembre se publicó en el DOUE el texto definitivo de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. La norma aborda muchos de los desafíos que afectan a esta modalidad de trabajo, tales como la situación laboral, gestión algorítmica, transparencia, cumplimiento y negociación colectiva, en aras a “*mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas*”. Sin embargo, la Directiva olvida abordar cuestiones de gran trascendencia, como la relativa a los

tiempos de trabajo, a pesar de la extendida práctica empresarial de considerar como tal solo los momentos de prestación efectiva del servicio y no todo el periodo de conexión. El presente estudio, junto con el análisis del nuevo marco jurídico, se adelanta al legislador español e incorpora algunas propuestas acerca de cómo deberían ser traspuestos algunos de sus puntos más relevantes a nuestro ordenamiento laboral.

PALABRAS CLAVE: Directiva 2024/2831, plataformas digitales, presunción de laboralidad, gestión algorítmica, tiempos de conexión, tiempos de trabajo.

ABSTRACT

Last November 11th, the final text of Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and the Council of October 23rd, 2024 for the improvement of working conditions in platform work was published in the DOUE (OJEU). The regulation discusses many of the challenges that affect this mode of work, such as employment status, algorithmic management, transparency, compliance and collective negotiation, to “improve working conditions and the protection of personal data in the field of platform work”. However, the Directive forgets to cover issues of great importance, such as working time, although there is a common business practice that only considers working time the time when the service is actually provided and not the full period of connection. This study, in addition to the analysis of the new legal framework, anticipates the Spanish legislator and incorporates some proposals about how some of its most relevant points should be transposed to our labor law.

KEYWORDS: European Directive 2024/2831, digital platforms, labor presumption, algorithmic management, connection times, working times.

SUMARIO

I. Introducción.

II. Determinación del vínculo laboral en plataformas: ¿fin de la eterna disyuntiva?

- 1. La Directiva 2024/2831: hacia la correcta calificación del vínculo laboral.*
- 2. Presunción de laboralidad de la “Ley Rider”: primeros pasos hacia la laboralidad en plataformas.*
- 3. Plataformas digitales de reparto: una gota en el océano de la “gig economy”.*
 - 3.1. Plataformas de servicio doméstico: las “riders” de la limpieza son*

asalariadas.

3.2. Plataformas de microtarefas: laboralidad también en el “crowdsourcing online”.

4. Nuevo marco regulatorio europeo: puerta abierta a la reforma de la DA 23ª del ET.

III. Hacia la “humanización” de la gestión algorítmica: marco de protección reforzada.

1. Creciente implementación de algoritmos en el ámbito laboral: no exenta de riesgos.

2. Capítulo III: sistema reforzado de garantías en materia de gestión algorítmica.

3. Regulación española y gestión algorítmica: propuestas para la futura transposición.

IV. La olvidada dimensión del tiempo de trabajo: disyuntiva sobre el tiempo de conexión.

1. Tiempos de trabajo en plataformas: ¿qué se considera tiempo de trabajo efectivo?

2. Doctrina del TJUE y el CEDS sobre guardias localizadas: línea evolutiva favorable.

3. Práctica jurisprudencial: los periodos de conexión son tiempo de trabajo.

4. Frente al silencio de la Directiva 2024/2831: análisis desde una perspectiva nacional.

V. Conclusiones.

Bibliografía.

1. Introducción.

El pasado 11 de noviembre se publicó en el DOUE el texto definitivo de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas¹, en adelante Directiva 2024/2831. Una publicación que constituye el paso definitivo hacia el establecimiento de un novedoso marco europeo del que se beneficiarán los más de 28 millones de personas

¹ «DOUE» núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024, páginas 1 a 26.

que trabajan para plataformas digitales en el territorio de la UE². Con esta nueva regulación se persigue dotar a las personas trabajadoras de las salvaguardas adecuadas para la tutela de sus derechos ante la aparición de nuevas formas de empleo, en este caso el trabajo desarrollado en plataformas, “*que escapan a los sistemas de protección vigentes*” (considerando 6).

Para ello, se requiere la adopción de medidas específicas que permitan dotar a estas personas de unos derechos mínimos que les permitan hacer frente a los desafíos derivados del trabajo en plataformas digitales (considerando 14)³. El extenso contenido de la Directiva 2024/2831 permite a ésta integrar una amplia variedad de disposiciones en materia de trabajo en plataformas digitales. En este sentido la novedosa regulación aborda muchos de los desafíos que afectan a esta modalidad de trabajo, tales como la situación laboral, gestión algorítmica, transparencia, cumplimiento y negociación colectiva. Si bien, de acuerdo con el contenido del presente estudio, mi atención se centrará en el análisis de sus novedades en materia de: correcta determinación de la situación laboral de las personas que trabajan para plataformas (capítulo II) y utilización de sistemas basados en algoritmos (capítulo III).

Con la adopción de la Directiva 2024/2831, la UE persigue un doble objetivo identificado con “*mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas*” (artículo 1.1), de forma además simultánea, es decir, “*sin que ninguno de ellos sea secundario respecto al otro*”, siendo por tanto indivisibles dado su refuerzo mutuo (considerando 17). A su vez, la norma europea refleja los medios a través de los cuales alcanzar tales objetivos (artículo 1.1), destacando la prevalencia atribuida a la intervención y supervisión humana, así como la adopción de medidas en materia de gestión algorítmica referentes a la transparencia, equidad y seguridad. Éstas, junto con la adopción de medidas para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, constituyen las herramientas esenciales de la nueva Directiva.

En el presente trabajo se aborda el análisis de las principales novedades de este nuevo marco normativo europeo, al objeto de señalar tanto sus múltiples aspectos positivos, como aquellos que no lo son tanto, como por ejemplo el silencio al respecto de una materia tan importante como la calificación de los tiempos de trabajo en la actividad desarrollada en plataformas. A su vez, se procede al estudio del impacto que tales novedades pueden tener en nuestro ordenamiento jurídico laboral al objeto de formular algunas propuestas acerca del modo en que el legislador debería proceder a la trasposición

² “*Estudio en apoyo de la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en las plataformas digitales*” [COM(2021) 762 final], p.1.

³ Dentro de tales retos encontramos: el aumento de los desequilibrios de poder; opacidad en la toma de decisiones; riesgos para unas condiciones laborales dignas, la salud y la seguridad en el trabajo y la igualdad de trato; o la vulneración del derecho a la intimidad, entre otros (considerando 4).

de la norma europea. En este sentido, a lo largo de las sucesivas páginas se abordarán las siguientes cuestiones:

- Novedades de la Directiva 2024/2831 relativas a la correcta determinación de la situación laboral de las personas trabajadoras en plataformas, y la correlativa necesidad de ampliar el ámbito de aplicación de la DA 23ª del ET.
- Disposiciones de la Directiva 2024/2831 en materia de gestión algorítmica, su comparativa con el marco regulatorio nacional y europeo previo, y su impacto en nuestro ordenamiento jurídico laboral.
- El silencio de la Directiva 2024/2831 en relación a los tiempos de trabajo en plataformas y el imperativo de considerar la totalidad de los tiempos de conexión como tiempo de trabajo efectivo.

2. Determinación del vínculo laboral en plataformas: ¿fin de la eterna disyuntiva?

2.1. La Directiva 2024/2831: hacia la correcta calificación del vínculo laboral.

La Directiva 2024/2831 contiene un ámbito de aplicación considerablemente amplio, al referirse a “*todas las personas que realizan trabajo en plataformas*” (artículo 1.2), trascendiendo así el nuevo marco europeo más allá de las medidas adoptadas en nuestro ordenamiento laboral, limitadas a las plataformas de reparto. De este modo, la norma continúa sin atreverse a adoptar un concepto unívoco de persona trabajadora de alcance europeo, dejando la determinación de qué se entiende por tal a los Estados miembros, en adelante EEMM, “*teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*”. A su vez, la Directiva resultará de aplicación a aquellas entidades digitales que “*organizan el trabajo en plataformas*” (artículo 1.3). Debe así atenderse al concepto de “*plataforma digital de trabajo*” manejado por la norma europea (artículo 2.1.1), cuyo elemento definitorio es “*la utilización de los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones*” en aras a la organización del trabajo (considerando 20)⁴.

El capítulo II, dedicado a la “*determinación correcta de la situación laboral*” constituye una parte esencial de la Directiva. Su objetivo principal es garantizar la correcta clasificación de la situación laboral de estas personas, evitando así el uso abusivo de la falsa autonomía⁵. A tal fin contempla: la implementación de procedimientos *adecuados*

⁴ Quedan por tanto fuera del ámbito de aplicación aquellas plataformas que únicamente constituyen el soporte a través del cual los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final, actuando así como meras intermediarias (considerando 21).

⁵ SIERRA BENÍTEZ, E.M. “Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales”. *Revista Eletrônica de Direito do Trabalho e Previdência*, 2024, 1 (1), p. 43. La falsa

y efectivos” (artículo 4); la presunción de que la relación entre la persona trabajadora y la plataforma digital “es una relación laboral cuando se constaten indicios de control y dirección” (artículo 5); así como medidas de apoyo “para velar por la aplicación efectiva y el cumplimiento de la presunción legal” (artículo 6).

El deber de implementar procedimientos “adecuados y efectivos”, permite fijar el medio a través del cual proceder a la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan su actividad en plataformas⁶. Podrán proceder a la incoación de tales procedimientos tanto las propias “personas que realizan trabajo en plataformas” o “sus representantes” (artículo 4.4.), como la “autoridad nacional” con competencia para ello (artículo 4.5). Adquiere especial relevancia el principio de realidad fáctica, pues dicha verificación “deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo”, dejando al margen la nomenclatura utilizada por las partes (artículo 4.2). Si como resultado del proceso se corrobora la naturaleza laboral del vínculo con la plataforma, deberá procederse a la identificación de “la parte o las partes que asumen las obligaciones del empleador” (artículo 4.3).

Desde que se iniciaran los debates sobre las relaciones de empleo en este ámbito, resulta harto complicado para las personas que realizan su actividad en plataformas reivindicar la verdadera naturaleza de su relación con éstas, lo cual “obstaculiza la correcta determinación de la situación laboral y el acceso a unas condiciones de vida y de trabajo dignas” (considerando 31), sin que la regulación nacional atienda a todas las casuísticas que estos trabajos desarrollan. Resulta pues necesaria la adopción de una presunción de laboralidad que “constituya una simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas” (artículo 5.2). En este sentido, dispone la Directiva que “se presumirá que, desde el punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando se constaten indicios de control y dirección” (artículo 5.1.).

De este modo, se incorpora un planteamiento alejado de la precisión del mecanismo propuesto por la Comisión es su propuesta inicial, partidario de la fijación de indicios de laboralidad por la norma europea⁷. Por tanto, serán los EEMM quienes determinen cuándo es posible considerar que se han constatado hechos indicativos de control y dirección suficientes para que se active la presunción legal, de acuerdo con “la legislación

autonomía es una forma de trabajo falsamente declarada se produce cuando una persona es declarada autónoma aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral (considerando 28).

⁶ Lo cual permite responder a la pregunta acerca de cómo llevar a cabo la “determinación correcta de la situación laboral”. ROJO TORRECILLA, E. “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2024, 5 (13), p. 239.

⁷ “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) 762 final].

nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.” (artículo 5.1.). En cualquier caso, se trata de una presunción “*refutable*” que la plataforma podrá rebatir, siempre que logre “*probar que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral*” (artículo 5.1).

La presunción resultará aplicable “*en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes*” que tengan como objeto la determinación de la situación laboral de la persona que realiza el trabajo en plataformas (artículo 5.3). Sin, embargo, no resultará de aplicación en “*los procedimientos relacionados con cuestiones fiscales, penales y de seguridad social*”⁸. En cualquier caso, la norma deja abierta la posibilidad a que los EEMM decidan emplear la mencionada presunción “*en esos u otros procedimientos*” (considerando 33).

El capítulo concluye con una serie de medidas de apoyo cuyo objetivo es contribuir a la correcta determinación de la existencia del vínculo laboral o, en su caso, la confirmación de la calificación como auténtico autónomo (artículo 6). Tales medidas se identifican con: a) desarrollo de orientaciones y recomendaciones para una mejor comprensión y aplicación de la presunción legal; b) desarrollo de procedimientos adecuados para que las autoridades nacionales competentes, se centren en las plataformas incumplidoras; c) establecimiento de controles e inspecciones eficaces; d) la formación adecuada a las autoridades nacionales competentes.

2.2. Presunción de laboralidad de la “*Ley Rider*”: primeros pasos hacia la laboralidad en plataformas.

Fruto del diálogo social, hace ya más de tres años vió la luz la Ley 12/2021, de 28 de septiembre para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, conocida como “*Ley rider*”⁹. Ésta modifica el Estatuto de los Trabajadores (ET) introduciendo en su disposición adicional 23^a una presunción legal de laboralidad en favor de las personas trabajadoras en plataformas digitales de reparto.

La presunción encuentra su origen en la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS), concretamente en la Sentencia dictada en septiembre de 2020 que decide acerca de la calificación jurídica de la prestación de servicios a través de la plataforma “*Glovo*”¹⁰. Para

⁸ Lo que deja el interrogante acerca de qué ocurrirá cuando las cuestiones de seguridad social están unidas a la clasificación como asalariado, tal y como ocurre en nuestro ordenamiento. TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición”, *Briefs AEDTSS*, 2024, 40, p. 2.

⁹ «BOE» núm. 233, de 29/09/2021.

¹⁰ STS Sala de lo Social núm. 2924/2020, de 25 de septiembre de 2020.

resolver el litigio, el TS reformula los criterios de dependencia y ajenidad, al objeto de adaptarlos a las nuevas realidades productivas basadas en el uso de nuevas tecnologías que no requieren de un control total, sin que por ello se anule el requisito de la subordinación¹¹. De este modo, falla a favor de la existencia de relación laboral entre la parte demandante y la plataforma digital “Glovo”, al considerar que la misma no actúa como mera intermediaria, sino que organiza de facto el servicio de reparto.

Ante el reiterado incumplimiento del fallo por las principales plataformas de reparto, quienes insistían en la contratación de repartidores autónomos, se decidió plasmar vía legislativa esta cuestión. La técnica empleada fue una presunción de laboralidad, a través de la cual se perseguía incluir estas formas de prestación de servicios dentro del ámbito del ET, al objeto de acabar con la precariedad a la que quedaba sometido este colectivo¹². Así, la disposición adicional 23ª del ET dispone:

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, 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, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma.”

De este modo, se incorpora a nuestro ordenamiento laboral el reconocimiento expreso de que las facultades empresariales pueden ser de igual forma ejercidas por medio de la gestión algorítmica¹³. Cuando se reúnan los requisitos legalmente exigidos, se presumirá que el algoritmo determina de alguna forma las condiciones del trabajo, concurriendo así el requisito de la dependencia jurídica. Sin embargo, tras su entrada en vigor, las plataformas fueron rediseñando su estructura contractual al objeto de adaptarla al modelo de trabajo autónomo, motivo por el cual la presunción legal no estaba consiguiendo su

¹¹ GORELLI HERÁNDEZ, J. “Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2022, 91, p.4. A tal efecto, la propia sentencia expresa que “la existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas” (fund. séptimo).

¹² MORENO GENÉ J. “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, 2022, 4, p. 172.

¹³ Es el elemento más positivo de la presunción al reconocer la flexibilización de los elementos definitorios de la relación laboral. GORELLI HERÁNDEZ, J. “Sobre la presunción de laboralidad...” ob. cit. p. 6.

objetivo de laborizar al conjunto de “riders”¹⁴. Ello condujo al legislador a la adopción de medidas legislativas adicionales, como la introducción de un nuevo apartado segundo en el artículo 311 del CP que tipifica la contratación de forma fraudulenta, “mediante fórmulas ajenas al contrato de trabajo”, como los falsos autónomos.

La incorporación de este nuevo delito contra los derechos de las persona trabajadoras dota del necesario carácter coactivo a la presunción legal de laboralidad, que a juicio de las empresas del sector del “delivery”, en ningún caso les obligaba a cambiar su modelo de contratación, en tanto éste reuniera las notas del trabajo por cuenta propia. Así se observa en el caso de “Glovo” empresa que venía ignorando la nueva legislación, a pesar de las millonarias multas impuestas por Inspección de Trabajo y la STS que reconoce la laboralidad de sus repartidores. La denuncia penal presentada contra sus responsables por emplear falsos autónomos, ha hecho cambiar de opinión a la compañía, que el pasado mes de diciembre anunció que deja atrás su actual modelo de contratación, para optar por la laboralidad¹⁵. Ahora sí, es posible afirmar que las actuaciones legislativas adoptadas, aunque tarde, comienzan a dar sus frutos, a pesar de que otras empresas del sector como “Ubereats” parecen dispuestas a mantener el modelo híbrido con personas autónomas y subcontratas.

Más allá de su eficacia, lo cierto es que, si bien la presunción constituye un importante primer paso hacia la laboralidad de las personas que desarrollan su actividad en plataformas, su alcance resulta ser excesivamente limitado al quedar circunscrito a plataformas digitales de reparto. Ello la convierte en una medida francamente insuficiente en la lucha contra el uso fraudulento de personas autónomas en el trabajo en plataformas, cuyo alcance es considerablemente superior, al extenderse a una pluralidad creciente de sectores, como se muestra a continuación.

2.3. Plataformas digitales de reparto: una gota en el océano de la “gig economy”.

En las últimas décadas asistimos a una auténtica transformación tecnológica con especial incidencia en el mundo laboral, cuyas transformaciones nos sitúan ante nuevos desafíos en la configuración de los mercados de trabajo, debido a la aparición de nuevas formas de prestación alejadas de los modelos tradicionales¹⁶. En este contexto resulta ineludible

¹⁴ Sobre la eficacia de la presunción legal. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023, 7, pp. 13-35.

¹⁵ SÁNCHEZ HIDALGO, E. “Glovo anuncia que abandona su modelo de falsos autónomos un día antes de que su fundador declare en un proceso penal”. En: *Diario El País* [en línea]. 2024 [consulta: 04/01/2025]. Disponible en: [enlace web](#).

¹⁶ Nos encontramos ante una “Cuarta Revolución Industrial” que hará del software el eje vertebrador del sistema económico-productivo. GARCÍA JIMÉNEZ, M. “Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2019, 1 extra, p. 154.

la intervención del Derecho del Trabajo en la forma en que estas tecnologías se introducen e inciden en el empleo y las relaciones laborales, a fin de corregir posibles distorsiones y proteger a las personas trabajadoras¹⁷.

Dentro de esta evolución tecnológica aparece la implementación de nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales, es lo que la OIT denomina “*economía de plataformas*”¹⁸. El objeto del presente estudio obliga a centrarnos en aquellas dedicadas a la economía “*on demand*”, cuya labor trasciende la mera intermediación, prestando un auténtico “*servicio subyacente*” en el mercado. Éstas se han expandido rápidamente a múltiples sectores, más allá del reparto a domicilio, que podemos considerar una mera gota en el océano de la “*gig economy*”. Así, existen plataformas de servicios profesionales como consultoría, diseño y desarrollo, traducción; servicios domésticos, o incluso en el sector de la educación, entre toda una amplia gama de servicios que pueden prestarse a través de este soporte.

Ante esta situación resulta imperativo adoptar medidas legislativas que garanticen la protección de todas las personas que realizan su trabajo en plataformas, dejando a un lado aquellas de alcance sectorial, como la actual DA 23ª del ET, centrada en el trabajo en plataformas de reparto. En este sentido se ha pronunciado recientemente el Ministerio de Trabajo, a través de su compromiso de “*ampliar los derechos laborales más allá de las plataformas de delivery*”, como cuidados, limpieza, psicología, veterinaria, periodismo o fisioterapia, entre otros, en los que también concurren rasgos evidentes de laboralidad¹⁹. La jurisprudencia viene adelantándose en la labor de ampliar las garantías del Derecho del Trabajo a las personas trabajadoras en plataformas distintas de las de delivery, en concreto en el sector doméstico y las microtarefas.

2.3.1. Plataformas de servicio doméstico: las “riders” de la limpieza son asalariadas²⁰.

Durante los últimos años las discusiones acerca del carácter laboral del vínculo entre las personas trabajadoras y plataformas digitales ha quedado circunscrito a aquellas dedicadas al reparto a domicilio. Sin embargo, el sector de los servicios domésticos también ocupa un papel importante en esta “*economía de plataformas*” tal y como

¹⁷ La irrupción de la digitalización supone un reto a la normativa laboral, debiendo ésta participar en su proceso de implantación y gestión. CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2017, 138, p. 27.

¹⁸ “*Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*”, OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, p.v.

¹⁹ SÁNCHEZ HIDALGO, E. “Trabajo advierte a todas las plataformas digitales: Lo que sirve para Glovo sirve para el resto”. En: *Diario El País* [en línea]. 2024 [consulta: 04/01/2025]. Disponible en: [enlace web](#).

²⁰ NORIEGA, D. “Las 'riders' de la limpieza: precarizadas, sin contrato y cargando su propia lejíja”. En: *elDiario.es* [en línea]. 2019 [consulta: 22/10/2024]. Disponible en: [enlace web](#).

muestran los datos, según los cuales, mientras que los riders representan alrededor de un 5,9%, el sector doméstico ocupa un 8,9% del trabajo en plataformas²¹.

Las plataformas de servicio doméstico ofrecen los mismos servicios que las tradicionales agencias de empleo, pero de una manera mucho más rápida y sencilla gracias al uso de internet²². Al respecto, la problemática estriba en determinar si dichas plataformas pueden llegar a ser auténticas empresas que contratan los servicios de personas trabajadoras para ponerlas a disposición de sus clientes. Y es que son muchas las que, lejos de limitarse a ejercer como simples intermediarias, actúan como auténticas prestadoras del servicio doméstico. Se configuran pues como auténticas plataformas digitales de trabajo a las que cabría trasladar el proceso “*plataformización laboral*” de las personas trabajadoras en plataformas de reparto²³.

Recientemente, la jurisprudencia española ha declarado la laboralidad del vínculo que une a personas trabajadoras con plataformas digitales de servicio doméstico. En concreto, los fallos han quedado referidos a la plataforma “*Cuideo*”, dedicada a la atención de personas mayores, a través de la STSJ de Cataluña núm. 1345/2022, de 1 de marzo; así como a la plataforma “*Clintu*” dedicada a la prestación de servicios de limpieza y planchado, a través de la SJS núm. 15 de Barcelona, de 20 de junio de 2023. Ambas sentencias recogen los planteamientos del TS en sus recientes pronunciamientos sobre la naturaleza laboral del vínculo, partiendo de un concepto de dependencia jurídica reducido a su mínima expresión, identificada con la integración en el ámbito de organización y dirección del empresario. De igual modo, ambas acuden a la técnica indiciaria para determinar si concurre o no la relación laboral, como se muestra a continuación.

Reflejo del requisito de subordinación son los sistemas de valoración gestionados por la plataforma que, en el caso de “*Clintu*” llegan a conducir al ejercicio de potestades disciplinarias como el bloqueo de la plataforma en caso de opiniones negativas. A su vez, se constata la falta de libertad real de las prestadoras del servicio para rechazar encargos, pues su decisión quedaba condicionada por las consecuencias negativas que de ella se pudieran derivar. Éstas también carecen de libertad real de organización de su tiempo de trabajo, pues los horarios quedaban supeditados a la asignación de servicios por la empresa. Por último, la plataforma es quien determina las condiciones del servicio. Así, “*Clintu*” daba a los “*cleaners*” instrucciones como no abrir cajones o identificarse en

²¹ Así lo reflejan los datos en la Comunidad Valenciana en el año 2022, fácilmente extrapolables al resto de España. TODOLÍ SIGNES, A. Y PEIRÓ SILLA J.M. “El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana II” [consulta: 22/10/2024]. Disponible en: [enlace web](#).

²² LENZI, O. “Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2023, 13 (2), p. 8.

²³ QUINTERO LIMA, M.G. “La eventual plataforma de la prestación laboral al servicio del hogar familiar”. *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, p. 586.

nombre de la empresa. Por su parte, “*Cuideo*” fijaba las condiciones en las que se debía prestar el servicio, sin que las cuidadoras pudieran “*introducir modificaciones*” al respecto.

Muestra de la ajenidad es que la empresa fuera titular de la plataforma digital, configurada como el elemento esencial de la prestación del servicio, a pesar de que en el caso de “*Cuideo*” las cuidadoras aportaban medios como “*batas, guantes u otros artículos que eran de su propiedad*”. Por su parte, la plataforma era quien fijaba el precio del servicio directa o indirectamente, por ejemplo, “*Clintu*” fijaba unos precios mínimos a los que las “*cleaners*” debían ajustarse. Asimismo, es la plataforma quien gestiona los cobros “*descontando su comisión y abonando al cuidador los servicios prestados*”, siendo ella y no las prestadoras del servicio, quien elige los clientes y los servicios a prestar. Por último, es la plataforma quien corre el riesgo de los resultados del servicio, lo que se observa en que “*cualquier problema que se pudiera suscitar se gestiona a través de los operadores de Clintu*”, quién incluso contrata un seguro por “*las responsabilidades contractuales y extracontractuales que pudieran ocasionar los cleaners*”.

El fallo concluye que las plataformas digitales de servicios domésticos “*Clintu*” y “*Cuideo*” no llevan a cabo una labor de mera intermediación laboral, sino que prestan un servicio subyacente en el mercado. Por tanto, la relación contractual con “*cleaners*” y cuidadoras no puede ser de carácter civil o mercantil, sino laboral, en una situación análoga a la que experimentan los “*riders*”. Tales pronunciamientos reavivan el debate sobre las relaciones de trabajo en plataformas más allá del delivery, contribuyendo a su expansión a otros sectores objeto del fenómeno de la “*plataformización*”²⁴.

2.3.2. Plataformas de microtarefas: laboralidad también en el “*crowdsourcing online*”.

Las plataformas de asignación de microtarefas son plataformas digitales de trabajo que permiten a las empresas tener acceso a una gran cantidad de mano de obra distribuida en todo el mundo, para llevar a cabo tareas pequeñas, rápidas, a menudo repetitivas y de muy diversa índole²⁵. El problema de la laboralidad no es ajeno a este tipo de plataformas pues en general éstas se niegan a reconocer la existencia de una relación laboral con sus usuarios. En este contexto, el Tribunal Federal de Trabajo alemán (“*Bundesarbeitsgericht*” o BAG) declaró hace unos años la existencia de relación de trabajo en una de estas plataformas de microtarefas o “*crowdsourcing*”, como las llama²⁶.

²⁴ ROJO TORRECILLA, E, “Personal de limpieza. Relación laboral. Notas a propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 15 de Barcelona, de 20 de junio de 2023 (caso Clintu Online SL)”. En: *Diario El País* [en línea]. 2023 [consulta: 22/10/2024]. Disponible en: [enlace web](#).

²⁵ OIT, “Las plataformas digitales...” ob. cit. p.7.

²⁶ Tribunal Federal de Trabajo 1.12.2020, 9 AZR 102/20.

El asunto versa sobre una empresa dedicada al control de la presentación de productos de marca en comercios, que encargaba a sus usuarios “*microtareas*” consistentes, por ejemplo, en sacar una foto de un estante de productos o responder preguntas en una valla publicitaria. La persona trabajadora persigue que se declare su laboralidad esgrimiendo argumentos como la ejecución de encargos siguiendo instrucciones y en régimen de subordinación, pues la plataforma no dejaba margen para organizar su trabajo y fijaba límites de tiempo, o la posibilidad condicionada de rechazar encargos, en tanto la plataforma se reservaba el derecho a rescindir el contrato en cualquier momento e incentivaba la aceptación de un mayor volumen de pedidos²⁷. A su vez, entiende que no existe posibilidad real de subcontratar el encargo pues la cuenta de usuario es intransferible y sólo puede utilizarse el propio teléfono móvil, lo que le obliga a prestar los servicios personalmente.

El Tribunal Federal de Trabajo estimó la pretensión del demandante, fallando a favor la existencia de una relación laboral de acuerdo con el artículo 611a del Código Civil alemán (BGB), empleando para ello tres criterios esenciales. En primer lugar, considera que “*la actividad está planificada y organizada por el comitente*” (marginal 35), pues las imposiciones objetivas trasladadas a través del software de la plataforma eran adecuadas para obtener de las personas usuarias los comportamientos deseados, sin necesidad de dictar órdenes concretas. De igual modo entiende que “*la dependencia personal (...) también puede darse por medio del sistema de incentivos de una plataforma*” (marginal 36), pues demuestra que el sistema moldea el comportamiento de las personas usuarias al objeto de favorecer relaciones duraderas con aquellas mejor evaluadas²⁸. Por último, reconoce el carácter personal de la prestación, en tanto la plataforma “*sólo encarga pedidos a personas que se han registrado en su plataforma al amparo del acuerdo básico, y a las que se hubiese proporcionado el software de usuario*” (marginal 46), impidiendo así delegar en terceros.

En su momento, se trató de una sentencia de gran importancia para las personas que desarrollan su actividad en plataformas digitales en Alemania con grandes similitudes con el pronunciamiento de nuestro TS en el asunto “*Glovo*”²⁹. Al igual que el resto de pronunciamientos expuestos en el presente epígrafe, el fallo muestra que el debate sobre

²⁷ Las condiciones de empleo unilateralmente prescritas estaban así organizadas para que las personas usuarias debieran aceptar regularmente encargos durante un período dilatado de tiempo. BRECHT-HEITZMANN, H.. “La laboralidad de los trabajadores de plataformas en Alemania, a la luz de los progresos actuales”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*. 2024, 10, p. 269.

²⁸ Lo que permite observar que se trata de un sistema no limitado a la labor de intermediación, sino que incentiva un modelo de optimización online de acuerdo con sus propias necesidades. GONZÁLEZ COBALEDA, E. “La regulación del trabajo de plataformas en línea: puntos críticos más allá de la punta del iceberg”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2021, 459, p. 36.

²⁹ No existen grandes diferencias con lo razonado por nuestro TS, al fallar que también se trataba de un supuesto de trabajo asalariado. 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*, 2021, 1, p. 189.

laboralidad en plataformas precisa de un enfoque amplio que alcance el conjunto de sectores de actividad donde éstas actúan.

2.4. Nuevo marco regulatorio europeo: puerta abierta a la reforma de la DA 23ª del ET.

La presunción de laboralidad contenida en la Directiva 2024/2831 presenta un ámbito de aplicación sumamente amplio, al quedar referida a toda “*persona que realiza trabajo en plataformas*” (artículo 5). Abarca pues todos los sectores de nuestra economía que han sido permeados por el fenómeno de la “*plataformización*”, el cual alcanza una amplia variedad de ámbitos, caracterizándose por la heterogeneidad en los tipos de plataformas, sectores cubiertos y actividades realizadas (considerando 5).

Así, el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad inserta en la Directiva resulta ser considerablemente superior a la de nuestro ordenamiento laboral (disposición adicional 23ª ET), limitada a aquellas personas que en el marco de plataformas digitales “*presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía*”. Una medida legislativa, cuyo alcance resulta ser francamente insuficiente para frenar las nuevas prácticas empresariales que intentan eludir el control de las normas jurídicas laborales. En este sentido, la adopción de este nuevo marco legal europeo se presenta como una oportunidad para ampliar el ámbito de aplicación de la actual presunción de laboralidad del ET a todas las plataformas, no solo a aquellas dedicadas al reparto³⁰.

Sin embargo, con la aprobación del texto definitivo de la Directiva 2024/2831, más que ante una oportunidad nos encontramos ante la obligación del legislador de acometer dicha ampliación en el marco de la trasposición de la norma. Para ello, la redacción actual de la presunción debe ser modificada al objeto de eliminar la referencia expresa a plataformas digitales de reparto, que restringe fuertemente su eficacia, optando por una redacción genérica como la empleada por la norma europea. Una ampliación que no debe olvidar aquellas personas trabajadoras que no mantienen una relación directa con la plataforma, sino con empleadoras que actúan como intermediarias, expresamente contempladas por la Directiva (artículo 3), dada la frecuente práctica de externalizar la prestación del servicio a través del “*sistema de flotas*”³¹. De este modo, una posible redacción de la presunción de laboralidad podría ser la siguiente:

³⁰ En este sentido, CARDONA RUBERT, M.B. “La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las Plataformas Digitales: una buena noticia”. *NET 21*, 2024, 17, p. 2.

³¹ En algunos casos, las personas que trabajan en plataformas no tienen relación contractual directa con la plataforma, sino con un intermediario, lo que no debe impedir que disfruten del mismo nivel de protección. TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva...” ob. cit., p. 2.

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de aquellas personas que presten servicios retribuidos por parte de empleadoras o intermediarias de las mismas que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

3. Hacia la “humanización” de la gestión algorítmica: marco de protección reforzada.

La utilización de algoritmos alcanza ya todos los aspectos de la existencia humana y, por ende, también despliega sus efectos en el terreno laboral a través de la utilización de sistemas algorítmicos y de inteligencia artificial (IA) en los distintos aspectos de la gestión del trabajo, es la denominada “*gestión laboral algorítmica*”³². Más allá de la correcta calificación del vínculo laboral, en materia de gestión algorítmica del trabajo, la Directiva 2024/2831 incorpora en su Capítulo III un amplio sistema de garantías que vienen a reforzar la posición de las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en plataformas³³.

3.1. Creciente implementación de algoritmos en el ámbito laboral: no exenta de riesgos.

Un modelo de gestión algoritmos del trabajo, lejos de quedar restringido a las plataformas digitales, cada vez es más utilizado por todo tipo de empresas, con independencia del sector o modelo de actividad económica, desde la selección del personal, hasta la decisión sobre los despidos, pasando por el ejercicio de los poderes de dirección y control, dadas sus múltiples ventajas. Sin embargo, su uso sin control en el ámbito laboral puede repercutir negativamente en las personas trabajadoras, motivo por el que se acude al término “*precariado digital*” para referirnos al empeoramiento de su posición con motivo de la digitalización³⁴. Especial relevancia adquiere el impacto en sus derechos fundamentales, concretamente en relación al derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), a la protección de datos personales (artículo 18.4 CE) y a la intimidad (artículo 18.1 CE).

³² GARCÍA GARCÍA, A. “Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2024, 12 (1), p. 140.

³³ Sigue así la línea marcada por la OIT, que ya advirtió sobre la necesidad de “*encauzar y administrar la tecnología a favor del trabajo decente*” en un entorno laboral cada vez más digitalizado. “*Trabajar para un futuro más prometedor*”, OIT, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p.13.

³⁴ MOLINA NAVARRETE C. “Economía de datos, mercados digitales de empleo y gestión analítica de personas: retos para la transición a una sociedad del e-trabajo decente”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 2021, 459, p. 7.

En efecto, el uso de algoritmos y sistemas de IA no erradica el riesgo de adoptar decisiones que supongan una discriminación injustificada por razones como el sexo, la raza o la capacidad económica, entre otras, dados los sesgos que sus variables pueden contener a consecuencia de su diseño por el ser humano quien, de forma intencionada o no, acaba reflejando sus valores en tales sistemas³⁵. Por su parte, la utilización de algoritmos y sistemas de IA en la gestión del trabajo implica grandes riesgos de intrusión en la intimidad y los datos personales de la persona trabajadora, pues las empresas adquieren una capacidad enorme para acceder sus datos e interconectarlos entre sí, lo que provoca que ésta se haga “*plenamente transparente*” a los ojos del algoritmo³⁶. De igual modo las facultades empresariales de control se amplían considerablemente, permitiendo el acceso instantáneo a información relacionada con la productividad o el tiempo de trabajo, con los riesgos para la salud psicosocial de la persona trabajadora que ello conlleva.

Ante este escenario, resulta imprescindible la adopción de medidas que permitan controlar el uso de algoritmos y sistemas de IA en las relaciones de trabajo, tutelando así los derechos de las personas trabajadoras. A nivel europeo, el sistema de garantías frente al uso de sistemas automatizados se identifica con el Reglamento 2016/679 de protección de datos personales (RGPD)³⁷, que incorpora distintas exigencias al objeto de tutelar el derecho a la protección de datos de los interesados. Recientemente dicha regulación se ha complementado con el Reglamento 2024/1689 de inteligencia artificial, (RIA)³⁸ que toma como base el nivel de riesgo de los sistemas de IA, identificando aquellos que, por su utilización en determinados ámbitos, implican una mayor peligrosidad e incorporando para éstos requisitos específicos de obligado cumplimiento. Dentro de tales sistemas se incluyen aquellos empleados en el ámbito laboral, es decir, los referentes al “*empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo*” (artículo 6.2 remitiendo al anexo III).

Las exigencias introducidas por ambos reglamentos resultan perfectamente aplicables a las relaciones de trabajo, de modo que las empresas que implementan algoritmos o sistemas de IA con efectos en la gestión de personas trabajadoras deben cumplir con tales

³⁵ Se acaba así con la idea de que la utilización de algoritmos permite adoptar decisiones plenamente acertadas y objetivas, al no ser éstas adoptadas por humanos, sino por la propia máquina, pues “*los números no mienten*” GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2022, 86, 10.

³⁶ Mayor capacidad de transmisión de datos y de combinación de los mismos que provoca que las personas trabajadoras sean conocidas en todos los aspectos de su personalidad. MERCADER UGUINA, J.R. “La gestión laboral a través de algoritmos”. *Digitalización, recuperación y reformas sociales: XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 2022, p. 278.

³⁷ DOUE L 119 de 4 de mayo de 2016, pp. 1-88.

³⁸ DOUE L 2024/1689 de 12 de julio de 2024.

tutelas. Sin embargo, existen dudas acerca de su alcance real en el terreno laboral, siendo necesario prever normas específicas que atiendan a las preocupaciones relacionadas con el uso de sistemas automatizados en las relaciones de trabajo. Es aquí donde entra en juego el Capítulo III de la Directiva 2024/2831, que introduce un conjunto de normas en materia de gestión algorítmica del trabajo, con el que pretende otorgar un mejor nivel de protección a las personas que realizan su trabajo en plataformas (considerando 39).

3.2. Capítulo III: sistema reforzado de garantías en materia de gestión algorítmica.

Gracias a la introducción de este sistema de garantías frente a la implementación del modelo de gestión algorítmica, se persigue proteger a las personas que realizan su actividad en plataformas digitales, cuya posición se caracteriza por su excesiva vulnerabilidad frente al uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones³⁹. Un sistema de garantías que resulta igualmente aplicable a aquellas personas que desarrollan trabajo en plataformas pero “*no tienen un contrato de trabajo o una relación laboral*” (artículo 1.2), es decir, trabajan por cuenta propia, en tanto para ellas los efectos de la utilización de sistemas algorítmicos “*son similares a los que tienen para los trabajadores de plataformas*” (considerando 53). Una expansión que bien pudiera deberse a la consideración del legislador europeo en virtud de la cual las personas trabajadoras autónomas experimentan una “*situación de vulnerabilidad análoga*” a la de aquellas que lo hacen por cuenta ajena frente a la introducción de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en la gestión del trabajo desarrollado a través de plataformas⁴⁰.

El texto de la Directiva 2024/2831 contiene una serie de disposiciones en aras a una mayor protección de las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con el tratamiento de sus datos personales. Así, se trasladan al ámbito del trabajo en plataformas las exigencias sobre tratamiento de datos personales recogidas en los artículos 5, 6 y 7 del RGPD, en virtud de los cuales éstos deben ser “*tratados de manera lícita, leal y transparente*” (considerando 17). Unas exigencias que se traducen en una serie de “*limitaciones al tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones*”, extendidas también a aquellos sistemas “*que respalden*” cualquier decisión que afecte a las personas que realizan su trabajo en plataformas (artículo 7)⁴¹.

³⁹ CARDONA RUBERT, M.B. “La aprobación...”, ob. cit., p. 3.

⁴⁰ Expande así la Directiva 2024/2831 las garantías del Derecho Social Europeo también a las personas autónomas, en base a su vulnerabilidad análoga, tal y como ha realizado el TJUE en pronunciamientos como la STJUE de 20 de diciembre de 2017 (asunto C-442/16 - Gusa); STJUE de 19 de septiembre de 2019 (asunto C-544/18 - Dakneciute); STJUE de 12 de enero de 2023 (asunto C- 356/21 - TP).

⁴¹ La Directiva 2024/2831 eleva así el nivel de protección del artículo 22 del RGPD, limitado a las decisiones plenamente automatizadas. TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva...”, ob. cit., p. 3.

Por su parte, la norma europea incorpora el deber de las plataformas digitales de evaluar el “*impacto del tratamiento de datos personales por sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones en lo que respecta a la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas*” (artículo 8.1). Una exigencia que procede del artículo 35 del RGPD, al que expresamente hace referencia la Directiva 2024/2831, en caso de que el tratamiento “*entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas*”. En esta evaluación las plataformas “*recabarán la opinión de las personas que realizan trabajo en plataformas y de sus representantes*” y, una vez finalizada, “*transmitirán la evaluación a los representantes de los trabajadores*” (artículo 8.1).

Asimismo, la Directiva 2024/2831 traslada al trabajo en plataformas las exigencias de transparencia en relación con el tratamiento de datos personales contenidas en los artículos 12, 13 y 14 del RGPD (artículo 9). En este sentido, contempla la obligación de informar acerca de aspectos como: “*las categorías de datos*” tratados por sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones; sus “*destinatarios o categorías de destinatarios*”; “*toda transmisión o transferencia de dichos datos personales*”; e incluso “*la forma en que los datos personales (...) influyen en las decisiones*”. Se refuerza así, el marco de derechos y obligaciones relativos al tratamiento de datos personales y toma de decisiones automatizada en el ámbito de las plataformas digitales de trabajo.

Como se ha expuesto *ad supra*, la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones por las plataformas repercute directamente en la organización del trabajo y condiciones laborales de las personas que desarrollan su actividad en ellas (considerando 51). En efecto, se dejan en manos del algoritmo una pluralidad de decisiones, provocando en las personas trabajadoras una suerte de indefensión frente a la todopoderosa IA⁴². Por este motivo, la Directiva 2024/2831 eleva el nivel de protección en materia de transparencia, supervisión y vigilancia humana respecto al uso en plataformas de sistemas automatizados que adopten o respalden decisiones que inciden en las condiciones laborales.

La exigencia de transparencia resulta especialmente importante cuando los algoritmos suplen la función directora de la empresa⁴³. En este sentido, la Directiva 2024/2831 exige a las plataformas digitales informar sobre distintos aspectos relacionados con el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (artículo 9.1.). Así, se deberá informar sobre: su utilización o próxima introducción; “*los tipos de decisiones respaldadas o adoptadas*”; las acciones a través de las cuales los datos de rendimiento

⁴² CARDONA RUBERT, M.B. “La aprobación...”, ob. cit., p. 3.

⁴³ De hecho, la opacidad en la configuración del algoritmo genera una situación de especial inseguridad para las personas trabajadoras denominada “*inseguridad algorítmica*”. MERCADER UGUINA, J.R., “La gestión laboral...”, ob. cit. p. 283.

son “controlados, supervisados o evaluados”; los parámetros analizados y su peso “en la toma de decisiones automatizada” o incluso “el objetivo del sistema de supervisión y el modo en que el sistema debe lograr dicho objetivo”. Asimismo, se deberán trasladar los motivos de las decisiones “de restringir, suspender o cancelar la cuenta, de denegarle el pago por el trabajo realizado”, así como de todas aquellas que versen “sobre su situación contractual” o tengan “efectos equivalentes o perjudiciales”.

Esta información deberá trasladarse “en forma de documento escrito” y “de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo” (artículo 9.2). Se refuerzan así en el trabajo en plataformas las garantías que en materia de transparencia e información expresa sobre la “lógica algorítmica” contemplan los artículos 12, 13 y 14 del RGPD, así como el artículo 13 del RIA. Un deber de transparencia identificado con el otorgamiento de información útil que permita a las personas que realizan su actividad en plataformas entender cómo funcionan los sistemas automatizados implementados por éstas, pues lo contrario resultaría inútil e incluso confuso⁴⁴.

La información se trasladará a los representantes de las personas trabajadoras “antes de utilizar dichos sistemas” (artículo 9.3), de modo que la plataforma deberá conocer y explicar previamente la relación entre los datos recogidos, el comportamiento de la persona trabajadora y el resultado que otorga el algoritmo⁴⁵. A título individual éstas deberán ser informadas sobre los “cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o la supervisión de la ejecución del trabajo”, como máximo el primer día hábil previo a su introducción (artículo 9.4). Por último, la norma extiende esta garantía de información “a las personas inmersas en un procedimiento de contratación o selección”, quienes deberán ser informadas del uso de sistemas algorítmicos “antes del inicio de dicho procedimiento” (artículo 9.5).

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) advirtió sobre la necesidad de consultar e informar a las personas trabajadoras y sus representantes acerca de la introducción de sistemas automatizados que provoquen cambios en la organización del trabajo⁴⁶. En este sentido, la Directiva 2024/2831 incorpora el deber de garantizar los derechos de información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras que realizan su actividad en plataformas respecto de aquellas decisiones que “puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones o a

⁴⁴ El objetivo no es otro que es aportar información que permita a las personas trabajadoras entender el comportamiento del tratamiento automatizado. SÁEZ LARA, C. “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, *Cuadernos de relaciones laborales*, 2022, 40 (2), p. 294.

⁴⁵ TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva...”, ob. cit., p. 3.

⁴⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano”, [COM/2019/168 final].

cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas” (artículo 13.2)⁴⁷. En caso de no tener representantes, las plataformas digitales deberán informar a las personas trabajadoras directamente sobre aquellas decisiones que *“puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas”* (artículo 14).

El artículo 22.3 del RGPD exige a los responsables del tratamiento la adopción de medidas adecuadas para la tutela de los derechos, libertades e intereses legítimos de las personas sujetas a decisiones basadas en el tratamiento automatizado, lo cual incluye *“el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión”*. Por su parte, el artículo 14 del RIA establece que los sistemas de IA serán desarrollados de modo que puedan ser supervisados *“de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso”*. En este contexto, la Directiva 2024/2831 construye en torno a la garantía de intervención humana un régimen de rendición de cuentas, en virtud del cual las plataformas quedan obligadas a revisar y explicar las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados implementados por éstas.

Así, la norma incorpora al ámbito de las plataformas digitales la necesaria evaluación de los efectos de todas las decisiones adoptadas o respaldadas por estos sistemas automatizados (artículo 10.1), para lo cual se deberán garantizar recursos humanos adecuados que permitan *“una vigilancia y evaluación efectivas”* (artículo 10.2). Las plataformas estarán asimismo obligadas a adoptar las *“medidas necesarias”* en caso de que las decisiones automatizadas supongan un *“riesgo elevado de discriminación en el trabajo”* o vulneren *“los derechos de una persona que realice trabajo en plataformas”*, las cuales pueden llegar a suponer *“la modificación del sistema automatizado”*, o la *“interrupción de su uso”* (artículo 10.3). Por su parte, la decisión de restringir, suspender o cancelar la relación contractual o cuenta de las personas que realizan trabajo en plataformas, o cualquier decisión de la que derive un perjuicio equivalente *“será adoptada por un ser humano”* (artículo 10.5)⁴⁸.

A su vez, la norma prevé el derecho a *“obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo, sin demora indebida”* sobre cualquier decisión adoptada por sistemas automatizados (artículo 11.1). A tal efecto, se deberá nombrar una *“persona de contacto”* a la que las personas trabajadoras puedan acceder para *“debatir y aclarar los hechos,*

⁴⁷ Asimismo, la Directiva 2024/2831 contempla la adopción de medidas adicionales para garantizar que las plataformas digitales informan y consultan eficazmente a los representantes (considerando 51). En este sentido, la propuesta señala que éstos *“podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, (...) para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen”* (artículo 13.3).

⁴⁸ Como ha advertido la doctrina, cuando la actuación de la máquina afecte a derechos de las personas trabajadoras, es necesaria la intervención final humana, es decir, el algoritmo no puede decidir por sí sólo. GORELLI HERNÁNDEZ, J. *“Algoritmos y transparencia...”*, ob. cit. p. 8.

circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión”. Por su parte, la plataforma digital deberá informar *motu proprio* sobre los motivos de toda decisión respaldada o adoptada por un sistema automatizado de la que deriven efectos perjudiciales para la persona trabajadora o afecte a aspectos esenciales del empleo (artículo 11.1). Como ejemplo de algunas de estas decisiones se incluyen aquellas dirigidas a restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, o negar la remuneración por el trabajo realizado. Sirvan como ilustración, el cierre de la cuenta de la persona trabajadora a consecuencia de la mala puntuación otorgada por los usuarios, o la denegación de la retribución a ésta pese a la realización del servicio a causa, por ejemplo, del retraso en la entrega de un pedido, entre otras decisiones.

Se reconoce además el derecho “*a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise*” cualquier decisión adoptada por un sistema automatizado de toma de decisiones (artículo 11.2), en caso de que la persona trabajadora considere que la explicación no es satisfactoria o se hayan vulnerado sus derechos (considerando 49)⁴⁹. En este último caso, la plataforma deberá rectificar su decisión, u otorgar una “*indemnización adecuada por los daños sufridos*” si esta no fuera posible, adoptando aquellas otras medidas que considere oportunas (artículo 11.3). Un derecho a la explicación y revisión de las decisiones adoptadas por sistemas automatizados que, sin embargo, “*no afecta a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación y las prácticas nacionales ni en los convenios colectivos*” (artículo 11.4)⁵⁰.

En materia de seguridad y salud, la Directiva señala la imposibilidad de implementar sistemas automatizados “*de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas*”, comprometiendo así su seguridad y salud física y mental (artículo 12.3). De este modo, las plataformas quedan obligadas a: evaluar los riesgos de la utilización de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones respecto a la “*seguridad y su salud, en particular los posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidente laboral*”; evaluar “*si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados*”; e introducir “*medidas preventivas y de protección adecuadas*” (artículo 12.1)⁵¹.

⁴⁹ Ésta respuesta debe ser suficientemente precisa y estar adecuadamente motivada, aportarse por escrito y entregarse “*sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud*” (artículo 11.2).

⁵⁰ Provocando dudas acerca de la eficacia de tales previsiones. Como indica el profesor Rojo, está por ver cómo éstas podrían finalmente aplicarse cuando la norma dispone que no afecta a tales procedimientos. ROJO TORRECILLA, E. “Directiva UE...”, ob. cit. p. 246.

⁵¹ Que la Directiva 2024/2831 se refiera expresamente a la seguridad y salud advierte de que ésta no debe ser obviada en la regulación de las nuevas modalidades de trabajo y escenarios productivos. CARDONA RUBERT, M.B., “La aprobación...”, ob. cit., p.4.

3.3. Regulación española y gestión algorítmica: propuestas para la futura transposición.

En nuestro ordenamiento, la implementación de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en el ámbito empresarial no ha llevado consigo hasta el momento la inserción, en términos generales, de las exigencias previstas en materia transparencia, explicabilidad, control humano y evaluación de impacto o gestión de riesgos⁵². Por tanto, con independencia del contenido del RGPD y el RIA, directamente aplicables *ex. artículo 288 del TFUE*, nada se prevé expresamente acerca de la limitación de las decisiones automatizadas en el terreno laboral y la consiguiente necesidad de intervención humana⁵³.

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁵⁴, (LOPDGDD), constituye la primera regulación legal sobre derechos digitales de las personas trabajadoras en nuestro ordenamiento. A pesar de abordar la protección de datos de las personas trabajadoras frente al control tecnológico de las empresas, nada señala al respecto de la utilización de algoritmos y sistemas de IA. En este sentido, junto con el derecho a la desconexión digital, la norma contempla la protección del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, frente a la videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo y la utilización de sistemas de geolocalización (artículos 87, 88, 89 y 90 LOPDGDD).

Por el contrario, nuestro ordenamiento opta por un derecho de información colectiva sobre las reglas de funcionamiento de los sistemas de IA usados en la empresa. Así, el artículo 64.4. d) del ET contempla el derecho del comité de empresa a ser informado 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”*. Un artículo que adquiere singular relevancia, pues el legislador amplía su aplicación a todas las empresas que optan por el modelo de gestión algorítmica, no solo a plataformas digitales, si bien no contempla el derecho de consulta. En cualquier caso, se trata de un importante paso hacia adelante gracias al cual se introduce la noción de *“gestión algorítmica”* en nuestro ordenamiento laboral, al tiempo que se refuerzan los derechos colectivos de participación en la gobernanza del trabajo dentro de la *“economía de datos”*⁵⁵.

⁵² SAEZ LARA, C. “Gestión algorítmica...”, *ob. cit.* p. 292.

⁵³ GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Algoritmos y transparencia...”, *ob. cit.* p. 8.

⁵⁴ «BOE» núm. 294, de 06/12/2018.

⁵⁵ El refuerzo de la negociación colectiva del uso de algoritmos se trata de un *“imperativo jurídico-social vigente”* dada la necesidad de fortalecer los instrumentos de participación en la *“economía de datos”*. MOLINA NAVARRETE, C. “Duelo al sol (digital). ¿Un algoritmo controla mi trabajo? Sí; a tu empresa también”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2021, 457, p. 12.

Por su parte, la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación⁵⁶ contempla una primera iniciativa legislativa en aras a combatir algunos de los posibles peligros derivados de la implementación de algoritmos y sistemas de IA. En este sentido, señala que *“las administraciones públicas y las empresas promoverán el uso de una Inteligencia Artificial ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales”* (artículo 23.2). Un precepto que, sin embargo, resulta insuficiente para acabar con los riesgos relacionados con el uso de algoritmos y sistemas de IA en el ámbito laboral, pues sus disposiciones actúan como una especie de un recordatorio del deber empresarial de cumplir lo que ya existe⁵⁷. De igual modo, la Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes⁵⁸ contempla la creación de la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial⁵⁹. Entre sus fines incluye: *“la supervisión de la puesta en marcha, uso o comercialización de sistemas que incluyan inteligencia artificial y, especialmente, aquellos que puedan suponer riesgos significativos para la salud, seguridad y los derechos fundamentales”*.

En 2021, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital adopta la Carta Española de Derechos Digitales, y con ella diversas garantías frente a la implementación de algoritmos y sistemas de IA en el ámbito laboral. Su apartado cuarto incluye el deber de informar sobre *“los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones”*; la necesaria garantía de los derechos de las personas trabajadoras *“frente al uso (...) de procedimientos de analítica de datos, inteligencia artificial”*; e incluso una evaluación del impacto del uso de algoritmos que incluya *“los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial”*. Sin embargo, se trata de un texto no vinculante, por el que se establece un marco de referencia para garantizar los derechos de las personas en el entorno digital, de ahí su escasa eficacia práctica.

Dada la insuficiencia de las medidas adoptadas hasta la fecha a nivel nacional, la utilización de algoritmos y sistemas de IA en el ámbito laboral requiere de una configuración legal adecuada en nuestro ordenamiento que tutele los derechos de las personas trabajadoras⁶⁰. Así, la transposición de la Directiva 2024/2831, debe acometerse

⁵⁶ «BOE» núm. 167, de 13/07/2022.

⁵⁷ GARCÍA QUIÑONES, J.C. “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, 167, p. 104.

⁵⁸ «BOE» núm. 306, de 22/12/2022.

⁵⁹ Cuya constitución acomete el Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial. «BOE» núm. 210, de 02/09/2023.

⁶⁰ Resulta necesario que el legislador asuma un papel activo en la regulación de la utilización de algoritmos en el ámbito de las relaciones laborales, fijando unas bases mínimas. GARCÍA QUIÑONES, J.C., “Inteligencia artificial...”, ob. cit., p. 88.

a través de una regulación de carácter específico que permita abordar la cuestión con la mayor efectividad y garantías. Las salvaguardas que en materia de gestión algorítmica contempla la norma han de introducirse conjuntamente en el marco del ET, fuera de la deslocalizada relación de derechos digitales laborales contenida en la LOPDGDD⁶¹. Sin perjuicio de que aquellas disposiciones que específicamente versan sobre el tratamiento de datos personales por sistemas automatizados puedan quedar incardinadas sin mayor dificultad en su Capítulo X, referido a la tutela de los derechos a la intimidad y protección de datos personales en el ámbito laboral.

La trasposición debe asimismo efectuarse desde un enfoque aperturista, alejado de limitaciones que mermen de forma injustificada la eficacia de las garantías previstas por la norma europea. En este sentido, si bien la Directiva se refiere tan sólo a las personas que realizan su actividad en plataformas, los derechos y obligaciones en ella contenidos son fácilmente extensibles al resto de empresas que empleen sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en la gestión del trabajo, dada la universalidad que caracteriza la implementación de estas tecnologías en la gestión laboral⁶². A continuación, se exponen algunas propuestas sobre el modo en que las disposiciones de la norma europea en materia de gestión algorítmica podrían ser traspuestas en nuestro ordenamiento laboral:

- A. Tal y como se ha indicado *ad supra*, las distintas limitaciones en el tratamiento de datos personales incorporadas por el artículo 7 de la Directiva 2024/2831 bien podrían incorporarse al catálogo de derechos digitales del Capítulo X de la LOPDGDD. En este sentido, el legislador podría optar por la creación de un nuevo artículo que reconozca el derecho de las personas trabajadoras a la protección de su intimidad y datos personales frente a la utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones⁶³. Dicho precepto sería el destino de las restricciones en el tratamiento de datos personales, así como del correlativo deber de evaluación de impacto de dicho tratamiento del artículo 8 de la Directiva 2024/2831.
- B. Las exigencias de información del artículo 9 de la Directiva 2024/2831 podrían de igual modo incorporarse a nuestro ordenamiento laboral mediante la creación de un nuevo artículo *ad hoc* dentro del ET que contemple de forma conjunta, para

⁶¹ Su incorporación al ET mejoraría su efectividad, dados los problemas competenciales y de cumplimiento de las normas de protección de datos, al no estar incorporada directamente al ET. TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva...”, ob. cit., p. 4.

⁶² Ciertamente, la transposición debería incorporar estos derechos también a aquellas otras empresas que “usen esos medios tecnológicos para monitorizar o tomar o fundamentar decisiones organizativas o empresariales” más allá de las plataformas digitales. TODOLÍ SIGNES, A., “La Directiva...”, ob. cit., p.4.

⁶³ Siguiendo la línea seguida respecto de la protección de la intimidad de las personas trabajadoras frente al uso de dispositivos digitales de videovigilancia y de grabación de sonidos y sistemas de geolocalización en los artículos 87, 88 y 89 de la LOPDGDD.

las personas trabajadoras y sus representantes, los deberes de información contemplados en la norma europea. Otra opción sería incorporar estas exigencias de forma diferenciada, en función de si éstas se proyectan en un plano individual o colectivo.

- a. En lo que al derecho de información individual se refiere, la información sobre el uso de sistemas automatizados puede enmarcarse en el deber empresarial de informar sobre las “*principales condiciones de ejecución de la prestación laboral*” del artículo 8.5 ET y, por ende, tener como destino el Real Decreto-Ley 1659/1995⁶⁴. Una actuación legislativa que, por otra parte, resultaría suficiente para satisfacer las exigencias de información individual y directa a las personas trabajadoras en caso de no tener representantes, contemplada en el artículo 14 de la Directiva.
- b. En el plano de la información colectiva, el artículo 64.4 d) del ET ya contempla el deber de informar sobre “*los parámetros, reglas e instrucciones*” en los que se basa el algoritmo. En este sentido, la labor del legislador no consiste en crear *ex novo* un derecho que ya existe, sino completarlo con las exigencias informativas previstas en los artículos 9 y 13 de la Directiva 2024/2831. La trasposición de este último artículo, requerirá a su vez incorporar en el artículo 64 del ET el olvidado derecho de consulta en cuanto al uso de algoritmos o sistemas de IA⁶⁵, así como a recibir la asistencia de un experto “*para examinar el asunto objeto de información y consulta*”⁶⁶.

C. Por su parte, el catálogo de derechos y obligaciones de los artículos 10 y 11 de la Directiva 2024/2831 en materia de vigilancia y supervisión humana del uso de sistemas automatizados requerirá la introducción en el ET de sendos preceptos específicos que permitan abordar la cuestión con el rigor que precisa. En este sentido, resulta ineludible que el legislador aborde la incorporación de deberes empresariales de carácter esencial como:

⁶⁴ «BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1998. Solución que, por otra parte, ya ha sido seguida por el legislador en los distintos proyectos de trasposición de la Directiva 2019/1152 para incorporar las exigencias de información contempladas por la norma europea.

⁶⁵ Si bien parte de la doctrina considera que antes de esta reforma ya era posible defender con base en este precepto el derecho a la consulta en cuestión de algoritmos, pues encajaba en el artículo 64.5.f ET. GARCÍA GARCÍA, A, “Impactos de la gestión...”, ob. cit, p. 148; GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Algoritmos y transparencia...”, ob. cit. p. 14.

⁶⁶ En definitiva, el contenido del artículo 64 del ET debe necesariamente ser revisado con más coherencia y ambición con ocasión de la trasposición de la Directiva. MOLINA NAVARRETE, C. “Economía de datos...”, ob. cit. p. 21.

- a. Vigilar y evaluar adecuadamente los efectos de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados que utilice la empresa.
- b. Asegurar que sea un humano quien adopte aquellas decisiones que puedan perjudicar a la persona trabajadora, tales como la adopción de medidas disciplinarias o la decisión de poner fin a la relación contractual, declarando por escrito los motivos de tal decisión.
- c. Adoptar a la mayor brevedad medidas cuando las decisiones adoptadas por sistemas automatizados supongan o puedan suponer una discriminación para la persona trabajadora o la vulneración de sus derechos fundamentales⁶⁷. Si es posible se procederá a su rectificación o, en su defecto, a indemnizar los daños ocasionados.

A su vez, deben ser objeto de transposición los derechos de la persona trabajadora y sus representantes a obtener una explicación sobre cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema automatizado; así como a solicitar a la empresa que revise dichas decisiones. Acompañados del correlativo deber empresarial de otorgar a la mayor brevedad una respuesta de forma clara, sencilla, suficientemente precisa y adecuadamente motivada por escrito.

Por su parte, resultaría sumamente desacertado no incorporar las disposiciones en materia de gestión algorítmica de la Directiva 202/2831 a las personas que desarrollan su actividad en plataformas por cuenta propia. Así lo señala la Directiva (artículo 1.2) y advierte la doctrina, la cual señala lo inconveniente de una brecha excesiva entre ambas modalidades de trabajo, que abocaría a un “*doble nivel de protección*”, en virtud del cual fuera del ámbito laboral, el resto de personas que desarrollan su actividad en plataformas quedarían expuestos a una precariedad excesiva⁶⁸. Por este motivo, el legislador español debe afrontar la trasposición desde una doble dimensión (trabajo asalariado y autónomo), incorporando las garantías en materia de gestión algorítmica también al Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)⁶⁹, pues los efectos derivados de la utilización de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones son similares en ambas modalidades de trabajo.

⁶⁷ De acuerdo con el contenido de la Directiva 2024/2831 se deben adoptar las medidas necesarias, “*en particular, si procede, una modificación del sistema automatizado de supervisión y toma de decisiones o la interrupción de su uso, a fin de evitar tales decisiones en el futuro*” (artículo 10.3).

⁶⁸ MOLINA NAVARRETE C., “Duelo al sol (digital)...”, ob. cit. p. 10; GIL OTERO, L., “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*, 2022, 12 (1), p. 118.

⁶⁹ «BOE» núm. 166, de 12 de julio de 2007.

En cualquier caso, no debe obviarse que la Directiva contiene una mera regulación “*de mínimos*”, sin afectar a la posibilidad de los EEMM de “*aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores de plataformas, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables*” (artículo 22). En este sentido, la transposición se configura como la ocasión idónea para el refuerzo de la protección otorgada por la norma europea, a través de la inclusión de cuestiones desatendidas por ésta pero de gran trascendencia tales como la responsabilidad en la subcontratación de las plataformas o el tiempo de trabajo, cuestión esta última a la que dedicaremos el siguiente epígrafe⁷⁰.

4. La olvidada dimensión del tiempo de trabajo: disyuntiva sobre el tiempo de conexión.

El tiempo de trabajo se trata de un aspecto fundamental de la relación laboral. Por tanto, la diferenciación entre el tiempo de trabajo y aquellos lapsos temporales que quedan fuera del mismo adquiere especial relevancia, más aún ante la aparición de nuevas formas de empleo sumamente flexibles, como el trabajo desarrollado a través de plataformas⁷¹. Tal es el peso de esta cuestión que el propio artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE (CDFUE) reconoce el derecho de la persona trabajadora a “*la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales*”.

4.1. Tiempos de trabajo en plataformas: ¿qué se considera tiempo de trabajo efectivo?

La Directiva 2003/88 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁷² aborda desde una perspectiva dicotómica los conceptos de tiempos de trabajo y descanso. Así, mientras que el primero queda definido como “*todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones*”, el segundo se identifica con “*todo período que no sea tiempo de trabajo*”. De igual modo, el artículo 34.5 del ET únicamente contempla la noción de tiempo de trabajo, entendiendo como tal el periodo durante el cual “*tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo*”. No se acude pues a figuras intermedias, como el “*tiempo de disponibilidad*” de la Directiva 2002/15 relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera, o el “*tiempo de presencia*” del Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo. De este modo, tanto la

⁷⁰ GIL OTERO, L., “Un paso (necesario)...” ob. cit. p.118.

⁷¹ ROSEMBAUM CARLI, F., “El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 2023, 7, p. 100.

⁷² DOUE L 299 de 18 de noviembre de 2003, pp. 9-19.

regulación europea como la española pueden resultar deficitarias en su aplicación a nuevas formas de empleo, caracterizadas por la ejecución del trabajo en función de la tarea a realizar y en un lugar cambiante, como ocurre en la actividad desarrollada en plataformas⁷³.

En este sentido, si bien la presunción de laboralidad constituye un importante primer paso hacia la supresión de la precariedad en plataformas, resulta necesario abordar problemáticas adicionales como el tiempo de trabajo⁷⁴. En efecto, uno de los principales problemas que plantea esta modalidad radica en la determinación de los lapsos de tiempo que adquirirán tal consideración, dada la existencia de periodos de conexión a la plataforma en los que la persona trabajadora se encuentra a la espera de recibir encargos. En este sentido, el conflicto se produce debido a la práctica empresarial de considerar tiempo de descanso, los períodos de conexión a la plataforma sin prestación efectiva de servicios y, por tanto, no retribuirlos ni sujetarlos a los límites de jornada. Una postura que afecta negativamente a las personas trabajadoras en plataformas, en tanto implica la ruptura de la correlación entre el tiempo de conexión y la retribución recibida, así como la traslación del riesgo de la actividad en lo que al tiempo de trabajo se refiere⁷⁵. Ello las conduce a una situación de disponibilidad constante, dada la necesidad de alargar considerablemente la jornada para obtener unos ingresos decentes, con el impacto que, en materia de riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional, ello conlleva⁷⁶.

Dada la ausencia de respuestas legislativas que aborden esta problemática en el ámbito de las plataformas digitales, queda acudir a la jurisprudencia dictada al respecto de estos períodos intermedios sin ejecución efectiva de trabajo, para obtener algo de luz al respecto. En el siguiente epígrafe se muestra como la jurisprudencia ha reinterpretado los conceptos de tiempo de trabajo y descanso, alejándose de consideraciones inflexibles que conduzcan a resultados indeseados, en aras a una mayor protección de las personas trabajadoras.

⁷³ BASTERRA HERNÁNDEZ, M, “El concepto de “tiempo de trabajo” ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempos de presencia y guardias de disponibilidad y localización”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2023, 4 (3), p. 96.

⁷⁴ GINÈS I FABRELLAS, A. “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2021, 2 (1), p. 36.

⁷⁵ En tanto la realización de la actividad pasa depende de factores externos y ajenos a la persona trabajadora, como la demanda existente en cada momento. GINÈS I FABRELLAS, A., “El tiempo de trabajo...”, ob. cit. p. 31; SOLER ARREBOLA, J.A., “Tiempo de disponibilidad en plataformas digitales”, *Trabajo y derecho nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2021, 102, p. 8.

⁷⁶ Largos tiempos de disponibilidad que, junto con la alta imprevisibilidad, son un “cóctel explosivo” para la seguridad y salud en el trabajo. GONZÁLEZ COBALEDA, “La regulación del trabajo...”, ob. cit. p. 47.

4.2. Doctrina del TJUE y el CEDS sobre guardias localizadas: línea evolutiva favorable.

El TJUE ha llevado a cabo una considerable labor interpretativa de los conceptos de tiempo de trabajo y descanso, al objeto de adaptarlos a aquellas situaciones grises en las que no concurren o resulta difícil apreciar los requisitos del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88⁷⁷. En este sentido, el Alto Tribunal ha acometido la ampliación del concepto de tiempo de trabajo, al objeto de que éste abarque aquellos periodos de tiempo no productivos, en los que las personas trabajadoras permanecen a disposición del empleador para prestar sus servicios⁷⁸. En el presente epígrafe se procede al análisis sucinto de la jurisprudencia del TJUE respecto de las guardias localizadas, en las que la persona trabajadora, a pesar de que se sitúa fuera del lugar de trabajo, se obliga a atender la posible llamada de la empresa cuando así se le requiera.

La jurisprudencia del TJUE en la materia huye de una interpretación excesivamente rígida en virtud de la cual tales períodos serían calificados como tiempo de descanso⁷⁹. La STJUE de 21/02/2018 (C-518/15, Matzak) constituye un importante paso hacia delante al declarar por primera vez que los periodos de guardia localizada pueden constituir tiempo de trabajo, si la persona trabajadora queda sujeta a importantes limitaciones. Una doctrina que ha sido posteriormente emulada en posteriores pronunciamientos como la STJUE de 09/03/2021 (C-580/19, Stadt Offenbach), la STJUE de 09/03/2021 (C-344/19, Radiotelevizija Slovenija) o la STJUE de 11/11/2021 (C-214/20, Dublin City Council). Todos ellos parten de un criterio común: los períodos guardia localizada serán tiempo de trabajo siempre que las limitaciones impuestas a la persona trabajadora afecten *“objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses”*⁸⁰.

A tal objeto, deberán ser valoradas el conjunto de circunstancias y limitaciones impuestas a la persona trabajadora, si bien el TJUE presta especial atención a aquellas que inciden significativamente en la capacidad de administración de los periodos de descanso. Dentro de las cuales se encuentran: el breve lapso de tiempo en que debe producirse la

⁷⁷ Labor interpretativa que la Comisión Europea recoge en su Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. «DOUE» núm. 109, de 24 de marzo de 2023, pp. 1 a 68.

⁷⁸ La noción ha sido interpretada por el TJUE como *“una noción unitaria”* que abarca todas las extensiones de tiempo, incluidas las *“no productivas”*. ALOISI, A., RAINONE, S., COUNTOURIS, N., *“¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional”*, Documento de trabajo de la OIT núm 101, Ginebra, 2024, p. 26.

⁷⁹ Así, dispone que las disposiciones de la Directiva 2003/88 *“no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador”*. STJUE de 09/03/2021 (C-344/19, Radiotelevizija Slovenija), apdo 27.

⁸⁰ STJUE de 09/03/2021 (C-580/19, Stadt Offenbach), apdo 38.

incorporación al servicio, la obligación de permanecer durante las guardias en un lugar determinado por el empresario; la frecuencia media de las llamadas durante los períodos de guardia, o la posibilidad de ejercer otra actividad profesional durante los mismos. La concurrencia de tales circunstancias durante las guardias, más aún si aparecen sumadas entre sí, es indicativa de una considerable limitación de la libertad de la persona trabajadora y, por tanto, impedirá su calificación como períodos de descanso.

Si bien no quedan referidos al trabajo en plataformas, tales pronunciamientos resultan perfectamente aplicables a esta nueva forma de prestación de servicios. Así lo considera la doctrina⁸¹, según la cual su contenido constituye fundamento suficiente para entender que los tiempos de conexión debieran ser considerados tiempo de trabajo, pues durante los mismos la persona trabajadora experimenta una sujeción constante a los designios que el “*jefe algorítmico*” manifiesta a través de la plataforma. Ello limita de forma significativa la capacidad para gestionar de acuerdo con sus propios intereses los períodos de conexión sin realización efectiva de tareas, impidiendo por tanto su calificación como tiempo de descanso.

La jurisprudencia del TJUE en materia de guardias localizadas parece sin embargo haber quedado superada por la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), garante de una interpretación más protectora⁸². En su reiterada doctrina, manifestada por última vez en 2021 en su decisión de fondo fruto de la reclamación colectiva contra Francia al hilo de su figura legal de las “*astreintes*” o guardias de disponibilidad⁸³, el CEDS señala que: “*la puesta a disposición del empleador para cumplir, si este le requiere, una prestación laboral, impide incontestablemente al asalariado que pueda dedicarse a otras actividades de su libre elección*”. En consecuencia, la asimilación del período de guardia localizada como tiempo de descanso resultaría frontalmente contrario al artículo 2.1 de la Carta Social Europea, (CSE), referida a la fijación de “*una razonable duración diaria y semanal de las horas de trabajo*”.

Una doctrina que ya ha sido aplicada por nuestros órganos jurisdiccionales. En este sentido, la SJS núm. 2 de Guadalajara 3017/2022, de 28 de enero declara que la calificación de las guardias localizadas como tiempo de trabajo debe hacerse de acuerdo

⁸¹ En este sentido, BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “El concepto de tiempo de trabajo...” ob. cit. p. 108; SOLER ARREBOLA, J.A., “Tiempo de disponibilidad...”, ob. cit. p. 14; GINÈS I FABRELLAS, A., “La gestión algorítmica...”, ob. cit. p. 36.

⁸² En este sentido, VILA TIERNO, F., “Una necesaria revisión de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2023, 13 (1), p. 12. En contra quien entiende que el estándar de protección del CEDS se trata de un estándar genérico susceptible de compaginarse con aquel más específico del TJUE. MONREAL BRINGSVAERD, “Guardias domiciliarias: una inadecuada aplicación judicial de la carta social europea”. En: *El Foro de LABOS* [en línea]. 2023 [consulta: 22/10/2024]. Disponible en: [enlace web](#).

⁸³ Decisión de Fondo de 19.V.2021, Confederación General del Trabajo y Confederación General de directivos-Confederación General de Ejecutivos contra Francia, Reclamación colectiva núm. 149/20179.

con el contenido de la CSE y su interpretación por el CEDS, basando el fallo en sus decisiones de fondo. A raíz de dicho pronunciamiento, ha tenido lugar un interesante debate doctrinal. Por un lado, encontramos a aquellos que consideran que el TS debe modificar su jurisprudencia sobre guardias localizadas, anclada en la jurisprudencia del TJUE, tomando como base los artículos 10.2 y 96 de nuestra Constitución que obligarían a la aplicación de las decisiones del CEDS⁸⁴. Por otro, los que entienden que el control de convencionalidad llevado del JSO guadalajareño es erróneo, en tanto el artículo 2.1 CSE no es directamente aplicable de acuerdo con el artículo 30.1. de la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales, por lo que la jurisprudencia del TS no debe ser modificada⁸⁵.

Más allá del debate doctrinal sobre la aplicabilidad de los pronunciamientos del CEDS por nuestra jurisprudencia, en lo que a las plataformas digitales se refiere, lo cierto es que su doctrina refuerza la consideración de los tiempos de conexión sin prestación efectiva de servicios como tiempo de trabajo. Según el CEDS la mera amenaza de reincorporación a la prestación de trabajo durante la guardia supone que la persona trabajadora se vea sometida a una presión que le impide organizar adecuadamente su tiempo libre, por lo que tales períodos deben ser considerados con carácter general tiempo de trabajo. Se aleja así de la jurisprudencia indiciaria del TJUE, excesivamente casuística y compleja derivada de su negativa a considerar que los tiempos de disponibilidad localizada, constituyen efectivamente tiempo de trabajo⁸⁶.

4.3. Práctica jurisprudencial: los periodos de conexión son tiempo de trabajo.

El poder judicial ya ha tenido oportunidad de pronunciarse favorablemente en diversas ocasiones acerca de la calificación del tiempo de conexión a la plataforma como tiempo de trabajo, de acuerdo con la postura defendida en el presente estudio. Son varios los casos en los que la jurisprudencia nacional y comparada se pronuncia en este sentido, a cuyo análisis sucinto se procede a continuación.

En la jurisprudencia comparada, el ejemplo más evidente lo encontramos en la Sentencia de la Corte Suprema de 19 de febrero de 2021 referida al asunto “*Uber BV and others v. Aslam and others*”. Un pronunciamiento contemporáneo a la conocida STS 805/2020 en

⁸⁴ El conocimiento de la jurisprudencia del CEDS constituye un imperativo constitucional. En este sentido, VILA TIERNO, F. “Una necesaria revisión...”, ob. cit. p. 12; JIMENA QUESADA, L, “La primera decisión de fondo contra España del Comité Europeo de Derechos Sociales: evidentemente vinculante”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2024, 14 (1), p. 3.

⁸⁵ La CSE podrá funcionar como “*resorte interpretativo auxiliar*”, más no podrá sustituir la aplicación de nuestro ordenamiento. En este sentido, MONREAL BRINGSVAERD, “Guardias domiciliarias...”, ob. cit.

⁸⁶ Que ha llevado al TJUE a admitir únicamente en supuestos muy restrictivos, la asimilación de los periodos de guardias no presenciales a los periodos de tiempo de trabajo efectivo. CAIRÓS BARRETO, D.M., “Nuevos pronunciamientos del TJUE sobre el concepto de tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea”, *Trabajo y derecho*, 2022, 89, p. 18.

el asunto “*Glovo*” que, sin embargo, adquiere un especial interés por ir más allá del reconocimiento del vínculo laboral, entrando en el análisis de la cuestión relativa a los periodos de espera entre encargos y su consideración como tiempos de trabajo⁸⁷. La Corte Suprema británica reconoce la relevancia que la calificación de tales períodos conlleva, dada la discontinuidad y flexibilidad que caracteriza la jornada laboral del conductor de la plataforma “*Uber*”. Así, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE en materia de guardias localizadas, declara que “*todo el tiempo pasado por un conductor trabajando bajo un contrato de trabajo con Uber London, incluyendo el tiempo pasado "de servicio" conectado a la aplicación de Uber en Londres disponible para aceptar una solicitud de viaje, es "tiempo de trabajo"*” (apdo. 134).

En la jurisprudencia española, la SJSO de Madrid 7107/2020 de 11 de diciembre (rec: 1079/2019), se pronuncia igualmente a favor de considerar los tiempos de conexión a la plataforma como tiempos de trabajo efectivo. El JSO basa su decisión en la aplicación prevalente del artículo 13 Convenio Colectivo de alquiler de vehículos con y sin conductor que, si bien declara la contrario a incluir dentro del cómputo de la jornada los tiempos de espera, debe ser interpretado de acuerdo con los artículos 8 y 10 del Real Decreto 1561/1995, de cuya literalidad se extraen conclusiones distintas⁸⁸. En este sentido, declara que será tiempo de trabajo aquel en el que la persona trabajadora se encuentre conectado a la aplicación pues “*durante él no puede disponer de su tiempo, debiendo permanecer en el lugar de trabajo dispuesto a atender el servicio que se le asigne*” (fundamento segundo). Conclusión ésta que, sin embargo, alcanza sin reparar en la jurisprudencia del TJUE, lo que no le impide adoptar de igual modo una idéntica concepción expansiva del concepto de tiempo de trabajo⁸⁹.

Más recientemente, la STSJ de Madrid 438/2023 de 25 de enero (rec: 1049/2022) ratifica el fallo del JSO madrileño que condena a la plataforma “*Cabify*” al pago de una determinada cantidad de dinero en concepto de horas extraordinarias a uno de sus conductores. Entiende la empresa que el tiempo en que el conductor se encuentra conectado a la aplicación sin transportar a ningún usuario no se puede entender como tiempo efectivo de trabajo y, por ende, el exceso de jornada debe ser retribuido como

⁸⁷ La respuesta dada por la Corte Suprema británica adquiere gran importancia como posible fuente de inspiración o elemento de contraste, para futuras actuaciones legislativas y fallos judiciales. ÁLVAREZ ALONSO, D. “El caso Uber: ¿son sus conductores trabajadores amparados por la legislación laboral? Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido de 19 de febrero de 2021, asunto Uber BV and others V. Aslam and others”, *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva Época*, 2021, 23 (2), p. 383.

⁸⁸ Cuya literalidad evidenciaría la indisponibilidad que, para la calificación como tiempo de trabajo o no, encuentra la autonomía de la voluntad colectiva o individual. GONZALEZ COBALEDA, E., “La regulación del trabajo...”, ob. cit. p. 43.

⁸⁹ Como, por otra parte, debía haber hecho por ser ésta vinculante para el Derecho español también y prevalente- el concepto comunitario de tiempo de trabajo. MOLINA NAVARRETE, C., “Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo?”. En: *Transforma e-Work* [en línea]. 2021 [consulta: 22/10/2024]. Disponible en: [enlace web](#).

horas de presencia. Sin embargo, el TSJ madrileño considera que también deben ser consideradas como tiempo de trabajo “*las horas en las que haya podido estar desarrollando labores de conducción u otras relacionadas con el servicio sin poder disponer de su tiempo*” y, en consecuencia, ha de abonarse todo “*el tiempo que en todo caso invirtió para la empresa*”, incluidos los periodos de espera.

4.4. Frente al silencio de la Directiva 2024/2831: análisis desde una perspectiva nacional.

De acuerdo con lo expuesto, dejar fuera del tiempo de trabajo los períodos de conexión a la plataforma en los que la persona trabajadora se encuentra disponible para aceptar encargos resulta, cuanto menos, poco razonable. Así, la doctrina ha afirmado que, “*debe considerarse como tiempo de trabajo retribuido el tiempo de conexión a la plataforma*”⁹⁰, con independencia de que el sujeto se encuentre en un lugar de trabajo determinado, dada la escasa trascendencia que el criterio locativo ostenta en la actividad desarrollada en plataformas, pues durante este periodo se encuentra de igual modo “*a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad*”. En efecto, durante estos lapsos temporales, experimenta una situación de disponibilidad total a la espera de posibles tareas asignadas por el algoritmo, a las que debe dar respuesta inmediata⁹¹. De igual modo, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE en materia de tiempos de desplazamiento⁹², es posible considerar que durante estos periodos de espera la persona trabajadora se encuentra ejerciendo sus funciones, al ser éstos necesarios e inherentes al desarrollo de la actividad en plataformas.

Tal y como se ha expuesto *ad supra*, la Directiva 2024/2831 deja escapar la oportunidad de abordar, entre otras, la cuestión del tiempo de trabajo. Sin embargo, no debemos olvidar que ésta constituye una “*norma de mínimos*” en lo que a la regulación de las condiciones de trabajo en plataformas se refiere, dejando la puerta abierta a la posibilidad de que los EEMM opten por la introducción de disposiciones más favorables (artículo 22). En este sentido, se aboga por la necesaria renovación de la actual normativa en materia de tiempo de trabajo, al objeto de adaptarla a los cambios tecnológicos y organizativos de las empresas y las propias demandas del mercado, caracterizadas por la creciente flexibilidad⁹³. La adopción del Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a

⁹⁰ GINÈS I FABRELLAS, A., “La gestión algorítmica...”, ob. cit. p. 39.

⁹¹ Trasladado este elemento al trabajo en plataformas al no existir un elemento locativo determinante en la prestación de servicios, la permanencia se transmuta en disponibilidad. SOLER ARREBOLA, J.A., “Tiempo de disponibilidad...”, ob. cit., p. 12.

⁹² STJUE de 10 de septiembre de 2015 (C-226/14, Tyco).

⁹³ RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E., “La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2019, 146, p. 139.

la desconexión, recientemente publicado por el Ministerio de Trabajo⁹⁴, se postula como una oportunidad idónea para acometer dicha reforma, adaptada al trabajo desarrollado en plataformas, si bien por el momento nada señala su articulado al respecto.

Parte de la doctrina defiende la adopción de una regulación específica referente a los tiempos de trabajo en la prestación de servicios en plataformas, para una mayor protección de la persona trabajadora y el aseguramiento de unas condiciones dignas⁹⁵. Quienes optan por esta opción consideran que el modo en que quedan configurados los tiempos de presencia en el Real Decreto 1561/1995 los convierte en un buen punto de partida para la regulación del tiempo de trabajo en plataformas⁹⁶. En contraposición, considero que a lo largo del presente estudio se han expuesto argumentos suficientes para rechazar como válido optar por una vía intermedia, como la adopción de un régimen equivalente a los tiempos de presencia, para el trabajo desarrollado en plataformas. A mi juicio, resulta imperativo que todo el periodo de conexión a la plataforma, con independencia de que se esté realizando efectivamente la actividad objeto de la relación laboral, sea calificado como tiempo trabajo, y por tanto retribuido como tal y computado a los efectos de la duración máxima de la jornada laboral.

En este sentido, la interpretación flexible del requisito del lugar de trabajo manejado por el TJUE, que entiende como tal *“todo lugar en el que el trabajador deba realizar una actividad por orden del empresario, aun cuando no sea el lugar en el que ejerce habitualmente su actividad profesional”*, bastaría para entender que todo el periodo de conexión a la plataforma queda incluido dentro del concepto de tiempo de trabajo del artículo 34.5 del ET. En efecto, gracias a esta interpretación expansiva es posible considerar que durante el periodo que la persona trabajadora se conecta a la plataforma ésta se encuentra *“en su puesto de trabajo”*, pues en una actividad deslocalizada como la que nos ocupa poco importa donde ésta se encuentre, siempre que esté a disposición de la empresa y sujeta a sus instrucciones *“tanto al comienzo como al final de la jornada”*. Eso es lo que ocurre durante todo el periodo de conexión a la plataforma, incluso cuando no se está realizando un encargo, pues durante este periodo se continúa sujeto al régimen de subordinación digital del *“jefe algorítmico”*, debiendo la persona trabajadora estar disponible para responder de inmediato a sus órdenes, desde que comienza su periodo de

⁹⁴ El borrador del Anteproyecto de Ley se encuentra accesible en la web del Ministerio de Trabajo a través de este [enlace web](#). Fecha de consulta: 04/01/2024.

⁹⁵ MARÍN MALO, M, “El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2019, 148, p. 184.

⁹⁶ Incluso su ámbito de aplicación alcanzaría sin demasiadas dificultades interpretativas a la actividad de transporte de viajeros y mercancías a través de plataformas digitales. BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “El concepto de tiempo de trabajo”, ob. cit., p. 114.

conexión, hasta que éste finaliza, bajo la amenaza de posibles represalias en caso de ausencia de respuesta⁹⁷.

De acuerdo con lo expuesto, carecería de sentido optar por incluir una regulación específica relativa al tiempo de trabajo en plataformas, por resultar ésta redundante. Si bien, frente a posibles posiciones escépticas, que reclamen un refuerzo en la garantía de protección a las personas trabajadoras en plataformas, así como una mayor seguridad jurídica, con ocasión de la trasposición de la Directiva 2024/2831, el legislador podría optar por introducir al artículo 34.5 del ET una disposición específica para el trabajo en plataformas. Un precepto en virtud de la cual se reconozca *ex lege* la calificación de todo el periodo de conexión a la plataforma como tiempo de trabajo efectivo, que podría contener la siguiente redacción:

“En el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre conectada a la plataforma, incluidos aquellos periodos en los que ésta se encuentra en busca o espera de recibir nuevos encargos”.

5. Conclusiones.

La reciente adopción de la Directiva 2024/2831 constituye un importante avance en la mejora de las condiciones laborales de las personas que realizan su actividad en plataformas. Así se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente estudio a través del análisis de algunas de sus principales novedades, especialmente las relativas a la correcta calificación del vínculo laboral con la plataforma digital de trabajo (capítulo II) y la gestión algorítmica (capítulo III). Acabar con el fenómeno de la falsa autonomía y avanzar hacia la mayor *humanización* en la gestión del trabajo en plataformas⁹⁸, se postulan pues como los principales “*caballos de batalla*” de esta nueva regulación.

Unas novedades, cuya inclusión a nuestro ordenamiento laboral bien podrían enmarcarse dentro del avance hacia la construcción de un reformado Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, presente desde hace ya algún tiempo en la agenda política española. En efecto, las disposiciones de la Directiva 2024/2831 responden a la necesidad de erigir una arquitectura jurídica adecuada que tutele los derechos de las personas trabajadoras en el contexto de las nuevas realidades que éstas enfrentan, caracterizadas por nuevas formas

⁹⁷ En este sentido la profesora Rodríguez Rodríguez considera que la jornada debe abarcar tanto el tiempo de realización de servicios como aquél en el que se permanece a disposición de la plataforma, pues en éste último se manifiesta de igual modo la subordinación digital. RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E., “La trascendencia...”, ob. cit. p. 145.

⁹⁸ SERRANO GARCÍA, J.M., “La humanización de la gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, 2024, 100, p. 1.

de empleo derivadas de la transición digital en las que impera el denominado “*gobierno de los algoritmos*”⁹⁹. Adquiere así su transposición especial trascendencia en el camino hacia la consecución de un empleo decente en el marco de una nueva realidad digitalizada, en la que, como señala la OIT, el trabajo se encuentre “*centrado en las personas*”¹⁰⁰, dotándolas de las garantías necesarias para la tutela de sus derechos.

Una vez publicada en el DOUE la nueva Directiva 2024/2831, es el turno del poder legislativo de los EEMM, encargado de su adecuada transposición, en cualquier caso antes del 2 de diciembre de 2026 (artículo 29). Se abre pues una nueva etapa, en la que el presente estudio ha querido adelantarse a la labor del legislador español, a través de algunas propuestas de *lege ferenda* en aras a la correcta transposición de la nueva Directiva.

- A. Resulta necesario ampliar el ámbito de aplicación de la actual presunción de laboralidad para el trabajo desarrollado en plataformas contenida en la disposición adicional 23^a del ET, centrada exclusivamente en aquellas dedicadas al reparto. A tal efecto, debe optarse por una presunción que, adoptando una redacción similar a la empleada por la Directiva 2024/2831 (artículo 5), contemple al conjunto de plataformas, con independencia de su sector de actividad. En este sentido la literalidad propuesta es la siguiente:

*“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de aquellas personas que presten servicios retribuidos **por parte de empleadoras o intermediarias de las mismas** que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, **a través de una plataforma digital**”.*

- B. Deben incorporarse al ET las distintas garantías que, en materia de transparencia y explicabilidad acerca del empleo de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, incorpora la Directiva 2024/2831. En este sentido, dos son las opciones propuestas: bien optar por la introducción de un artículo *ad hoc* dentro del ET que contemple de forma conjunta tales exigencias a nivel de información individual y colectiva; bien optar por su introducción de forma separada en el Real Decreto 1659/1995 y el artículo 64 del ET respectivamente.

⁹⁹ CAMAS RODA, F., “Vindicación de un Estatuto del Trabajo del siglo XXI adaptable a realidades cambiantes”, *Briefs AEDTSS*, 2024, 24, p. 1.

¹⁰⁰ “*Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*”, OIT, Ginebra, 2019, p.3.

De igual modo, deben incorporarse las garantías introducidas por la Directiva 2024/2831 en materia de vigilancia y supervisión humana de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. En concreto, debería optarse por la creación de uno o varios artículos específicos dentro del ET, que permitan abordar la cuestión con el rigor que precisa, y dentro de los cuales se contemplen, tanto los deberes empresariales, como los derechos de las personas trabajadoras frente a uso de sistemas algorítmicos y de IA previstos por la norma europea.

- C. Debe reforzarse la protección de datos de las personas trabajadoras frente a su tratamiento por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en el ámbito laboral. En este sentido, podría optarse por incorporar al catálogo de derechos digitales del Capítulo X de la LOPDGDD un nuevo artículo *ad hoc* que contenga el derecho de las personas trabajadoras a “*la protección de su intimidad y datos personales frente a la utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones*”, junto con el resto de garantías previstas en la materia por la Directiva.

Una trasposición que debería en cualquier caso alcanzar un enfoque aperturista, ajeno a limitar las novedades del recién aprobado marco europeo exclusivamente a las plataformas digitales, sino al conjunto de empresas que opten por la introducción de algoritmos o sistemas de IA en la gestión de personal. De igual modo, esta amplitud debe traducirse en la necesaria doble dimensión de la transposición (trabajo asalariado y autónomo), a través de la cual se incorporarían de igual modo las garantías en materia de gestión algorítmica al Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA).

El tiempo de trabajo, olvidado por la Directiva 2024/2831, se postula como uno de los aspectos más importantes de la actividad desarrollada en plataformas. En concreto, la determinación de los lapsos de tiempo que adquieren dicha consideración toma especial importancia dada la existencia de periodos de conexión a la plataforma en los que la persona trabajadora se encuentra a la espera de futuros encargos. Unos periodos que, de acuerdo con la postura expuesta en el presente estudio, quedarían dentro del concepto de tiempo de trabajo manejado por nuestro ordenamiento laboral, gracias a la interpretación flexible del elemento locativo ofrecida por la doctrina del TJUE. Si bien, con ocasión de la trasposición de la Directiva 2024/2831, en aras a una mayor garantía y seguridad jurídica, el legislador español podría proceder a su reconocimiento expreso como tiempo de trabajo en el artículo 34.5 del ET, con la siguiente literalidad:

“En el trabajo desarrollado a través de plataformas digitales el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre conectada a la plataforma, incluidos aquellos periodos en los que se encuentra en busca o espera de recibir nuevos encargos”.

Ahora corresponde al legislador español adoptar a la mayor brevedad propuestas adecuadas para la trasposición de la nueva Directiva 2024/2831, al objeto de que los millones de personas que desarrollan su actividad en plataformas dentro de nuestras fronteras puedan beneficiarse de sus garantías. Estaremos pues al tanto de futuras actuaciones legislativas que permitan aportar algo de luz acerca de la configuración que la norma europea adoptará en nuestro ordenamiento laboral, cuyo contenido será objeto de nuestro comentario.

Bibliografía

ÁLVAREZ ALONSO, D. “El caso Uber: ¿son sus conductores trabajadores amparados por la legislación laboral? Comentario a la sentencia de la Corte Suprema del Reino Unido de 19 de febrero de 2021, asunto Uber BV and others V. Aslam and others”, *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales Nueva Época*, vol. 23, nº 2, 2021. <https://doi.org/10.5209/foro.77690>

BASTERRA HERNÁNDEZ, M. “El concepto de tiempo de trabajo ante el nuevo paradigma laboral. Desplazamientos, tiempos de presencia y guardias de disponibilidad y localización”. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 4, nº 3, 2023. <https://doi.org/10.20318/labos.2023.8254>

BRECHT-HEITZMANN, H. “La laboralidad de los trabajadores de plataformas en Alemania, a la luz de los progresos actuales”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, nº 10, 2024.

CAIRÓS BARRETO, D.M. “Nuevos pronunciamientos del TJUE sobre el concepto de tiempo de trabajo en el Derecho de la Unión Europea”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 89, 2022.

CAMAS RODA, F. “Vindicación de un Estatuto del Trabajo del siglo XXI adaptable a realidades cambiantes”, *Briefs AEDTSS* nº 24, 2024.

CARDONA RUBERT, M.B. “La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en las Plataformas Digitales: una buena noticia”, *NET 21*, nº 17, 2024.

CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 138, 2017.

GARCÍA GARCÍA, A. “Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, nº 1, 2024.

GARCÍA JIMÉNEZ. M. “Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº extra 1, 2019. <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1438>

GARCÍA QUIÑONES, J.C. “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, nº 167, 2023.

GIL OTERO, L. “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*, vol. 12, nº 1, 2022. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.6453>

GINÈS I FABRELLAS, A. “El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2021, vol. 2, nº 1, 2021. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6045>

GONZALEZ COBALEDA, E. “La regulación del trabajo de plataformas en línea puntos críticos más allá de la punta del iceberg”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº 459, 2021. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2416>

GORELLI HERNÁNDEZ. J. “Sobre la presunción de laboralidad de los repartidores de plataformas digitales”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 91, 2022.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Algoritmos y transparencia:¿ pueden mentir los números? Los derechos de información”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 86, 2022.

JIMENA QUESADA, L. “La primera decisión de fondo contra España del Comité Europeo de Derechos Sociales: evidentemente vinculante”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, nº 1, 2024. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.10364>

LENZI, O. “Plataformas digitales y empleo doméstico en España:¿ una oportunidad para el trabajo decente?”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, nº 2, 2023. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>

MARÍN MALO, M. “El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 148, 2019.

MARTINEZ 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*, nº 1, 2021.

MERCADER UGUINA, J.R. “La gestión laboral a través de algoritmos”, *Digitalización, recuperación y reformas sociales: XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

MONREAL BRINGSVAERD “Guardias domiciliarias: una inadecuada aplicación judicial de la carta social europea”, *El Foro de Labos*, 2023. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/05/guardias-domiciliarias-una-inadecuada-aplicacion-judicial-de-la-carta-social-europea-sentencia-del-juzgado-de-lo-social-num-2-de-guadalajara-28-01-2022/>

MOLINA NAVARRETE, C. “Duelo al sol (digital).¿ Un algoritmo controla mi trabajo? Sí; a tu empresa también”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, nº 457, 2021. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2370>

MOLINA NAVARRETE, C. “Economía de datos, mercados digitales de empleo y gestión analítica de personas: retos para la transición a una «sociedad del e-trabajo decente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* CEF, nº 459, 2021. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2424>

MOLINA NAVARRETE, C. “Trabajo en plataformas y jornada: ¿Todo el tiempo de conectividad es de trabajo efectivo?” *Transforma e-Work*, 2021. Disponible en: <https://www.transformaw.com/blog/trabajo-en-plataformas-y-jornada-todo-el-tiempo-de-conectividad-es-de-trabajo-efectivo/>

MORENO GENÉ, J. “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, nº 4, 2022. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>

QUINTERO LIMA, M. G. “La eventual plataformización de la prestación laboral al servicio del hogar familiar”, *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, E. “La trascendencia de la disponibilidad horaria del trabajador en el contexto de las plataformas digitales”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n° 146, 2019.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “La Ley Rider dos años después: enseñanzas de una experiencia particular”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n° 7, 2023. <https://doi.org/10.24310/rejlss7202317604>

ROJO TORRECILLA, E. “Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, n° 13, 2024.

ROJO TORRECILLA, E. “Personal de limpieza. Relación laboral. Notas a propósito de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 15 de Barcelona, de 20 de junio de 2023 (caso Clintu Online SL)”, *Blog de Eduardo Rojo*, 2023. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/07/personal-de-limpieza-relacion-laboral.html>.

ROSENBAUM CARLI, F. “El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas”, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, n° 7, 2023. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.03>

SAEZ LARA, C. “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 40, n° 2, 2022. <https://doi.org/10.5209/crla.79417>

SERRANO GARCÍA, J.M. (2024), “La humanización de la gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, n° 100, 2024.

SIERRA BENÍTEZ, E.M. “Breve comentario a la normativa de la Unión Europea del trabajo en plataformas digitales”, *Revista Eletrônica de Direito do Trabalho e Previdência*, vol. 1, n° 1, 2024.

SOLER ARREBOLA, J.A. “Tiempo de disponibilidad en plataformas digitales”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n° 102, 2023.

TODOLÍ SIGNES, A. “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la trasposición”, *Briefs AEDTSS*, n° 40, 2024.

VILA TIERNO, F. “Una necesaria revisión de la doctrina del Tribunal Supremo sobre el tiempo de trabajo en las guardias localizadas conforme al contenido de la Carta Social Europea y su interpretación por el Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, n° 1, 2023. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7889>