
**DIRECTIVA UE: MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES
EN PLATAFORMAS DIGITALES**

**EU DIRECTIVE: IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS
IN DIGITAL PLATFORMS**

Eduardo ROJO TORRECILLA

*Catedrático (jubilado) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y profesor honorario,
Universidad Autónoma de Barcelona (España).*

eduardo.rojo@uab.cat

Fecha de envío: 09/05/2024

Fecha de aceptación: 15/05/2024

DIRECTIVA UE: MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN PLATAFORMAS DIGITALES

Eduardo ROJO TORRECILLA

Universidad Autónoma de Barcelona (España)

Resumen: La norma analiza el impacto de la digitalización en el mundo laboral, destacando tanto sus aspectos positivos como los riesgos que conlleva, subrayando la importancia de acompañar la transición tecnológica con medidas adecuadas para salvaguardar la protección de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para las empresas de la economía de plataformas.

El hilo conductor de la norma, y que deberá tenerse en consideración en cualquier interpretación de sus preceptos, es que tiene por objeto “mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas”. En esa mejora se incluye la lucha contra el falso trabajo autónomo y la adopción de medidas que faciliten “la determinación correcta de la situación laboral”, por lo que los Estados deberán aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales.

Se presta, pues, atención en este artículo al contenido de la norma relativo a mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas mediante la introducción de medidas para facilitar la correcta determinación de su situación laboral, la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión humana, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas, y la mejora de la transparencia del trabajo en plataformas, también en situaciones transfronterizas.

Palabras clave: Plataformas - Relación laboral - Algoritmo - Unión Europea

Sumario: 1. Introducción. 2. Una nota previa sobre los conceptos de persona trabajadora y de sujeto empleador. 3. Principios informadores contenidos en la parte introductoria. 4. Examen del texto articulado. 4.1. Disposiciones generales. 4.2. La gestión algorítmica. Protección de datos personales y derechos de la representación del personal y de las personas trabajadoras. 4.3. Medidas para velar por el cumplimiento efectivo de la norma. 5. Disposiciones finales. 6. Recapitulación.

Abstract: The regulation analyses the impact of digitalisation on the world of work, highlighting both its positive aspects and the risks it entails, underlining the importance of accompanying the technological transition with appropriate measures to safeguard the protection of workers who provide their services for companies in the platform economy.

The common thread running through the regulation, and to be taken into consideration in any interpretation of its provisions, is that it aims to 'improve the working conditions of platform workers and protect the personal data of people working on platforms'. This improvement includes combating bogus self-employment and adopting measures to facilitate 'the correct determination of employment status', whereby States should implement appropriate procedures to prevent and address the misclassification of the employment status of persons performing work on digital platforms.

Attention is therefore given in this article to the content of the standard on improving working conditions and the protection of personal data in the area of platform work by introducing measures to facilitate the correct determination of their employment status, promoting transparency, fairness, human supervision, security and accountability in algorithmic management in the area of platform work, and improving the transparency of platform work, including in cross-border situations.

Key words: Platforms - Employment relationship - Algorithm - European Union

Summary: 1. Introduction. 2. A preliminary note on the concepts of worker and employer. 3. Guiding principles contained in the introductory part. 4. Examination of the text. 4.1. General provisions. 4.2. Algorithmic management. Protection of personal data and the rights of staff and employee representation. 4.3. Measures to ensure effective compliance with the regulation. 5. Final provisions. 6. Concluding remarks.

1. Introducción

El Parlamento Europeo aprobó el 24 de abril, en sesión plenaria, mediante la Resolución legislativa sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales por 554 votos a favor, 56 en contra y 24 abstenciones¹, el texto al que había dado el visto bueno el Consejo de Empleo, Política Social, Salud y Consumidores (EPSCO, por sus siglas en inglés)² celebrado el 11 de marzo³. Dicho texto es objeto de mi estudio en el presente artículo.

La norma ya ha merecido la atención de la doctrina laboralista, que refiriéndose a la legislación española, ha subrayado que “se abre la oportunidad de que la previsión que en la Directiva amplía el ámbito de aplicación de la presunción de laboralidad a todas las plataformas digitales pueda incidir en la Ley española que la restringe exclusivamente a las plataformas de reparto”⁴.

En una línea semejante, se recomienda que, por la importancia que tienen los algoritmos en la organización del trabajo en todo tipo de empresas, se traspongan los derechos reconocidos en la Directiva a la normativa laboral española, es decir aplicable a todas la empresas, “siempre que usen esos

¹ Una valoración positiva de la norma fue la realizada por la Confederación Europea de Sindicatos, “European Parliament gives bogus self-employment the boot” <https://www.etuc.org/en/pressrelease/european-parliament-gives-bogus-self-employment-boot> (consulta: 29 de abril) . Una reflexión de alcance más global se encuentra en “Platform work directive: a milestone toward innovation that delivers for all” <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-03/Platform%20Work%20Directive%2C%20a%20milestone%20towards%20innovation%20that%20delivers%20for%20all.pdf> (consulta: 5 de mayo).

² Fecha de finalización del artículo: 9 de mayo. La norma está pendiente de su aprobación formal por el Consejo y su publicación en el Diario Oficial de la UE, disponiendo los Estados miembros de dos años desde su entrada en vigor para la transposición a sus ordenamientos jurídicos internos.

³ Estas fueron las declaraciones de la ponente de la Directiva, la italiana Elisabetta Gualmini , del grupo Socialistas y Demócratas: “Estoy realmente orgullosa de lo que hemos logrado: un acuerdo histórico que dará dignidad, protección y derechos a los trabajadores de las plataformas. También protegerá el verdadero autoempleo, corregirá y evitará la competencia desleal e introducirá normas innovadoras sobre la gestión de algoritmos” [Platform Work: first green light to new EU rules on employment status | Noticias | Parlamento Europeo \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/content/20240506_IPR_001) (consulta: 6 de mayo).

⁴ Cardona, Belén “La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las Condiciones Laborales en las Plataformas Digitales: una buena noticia”. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2024/03/DIRECTIVA-PLATAFORMAS-MARIA-BELEN-CARDONA.pdf> (consulta: 3 de mayo).

medios tecnológicos para monitorizar o tomar o fundamentar decisiones organizativas o empresariales que afecten a trabajadores”⁵.

2. Una nota previa sobre los conceptos de persona trabajadora y de sujeto empleador

Los conceptos de persona trabajadora y sujeto empleador deben tomar en consideración las nuevas realidades tanto laborales como empresariales, si bien siempre desde la perspectiva jurídica de estar una de las partes en situación de desigualdad ante la otra, por ser el contrato de trabajo un título jurídico que da carta de legalidad a tal desigualdad al otorgar al sujeto empleador el poder de dirección, organización y sancionados en el marco de la relación de trabajo, aun cuando sea obligado, por supuesto, el respeto a los derechos, constitucionales y legales de aquella. Creo que hay, por una parte, que poner especial atención en quién tiene el poder de dirección y control real de la actividad laboral, y ello es predicable tanto de la relación asalariada como de la de un sujeto trabajador autónomo “vulnerable” o dependiendo en gran medida de las decisiones adoptadas por su “cliente”, llevando ello a sostener que la reforma puede predicarse, en España, tanto del art. 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. como de la normativa sobre el trabajo autónomo (Ley 20/2007 de 11 de julio).

Además, y dado que la actividad laboral en las empresas de la economía de plataformas fue regulada en la nueva disposición adicional vigésimo tercera de la LET, incorporada por 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”⁶, será muy importante tener en consideración el nuevo

⁵ Todolí, Adrián, “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la transposición” <https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/> (consulta: 6 de mayo)

⁶ Un análisis de la aplicación de la norma en Rosenbaum, Federico, “Una Nueva Visión Comparada De La Ley Rider Tras Dos Años De Su Aprobación” <https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/10/una-nueva-vision-comparada-de-la-ley-rider-tras-dos-anos-de-su-aprobacion/> (consulta: 5 de mayo).

marco normativo comunitario creado por la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, aprobada, como acabo de indicar, por el Pleno del Parlamento Europeo el 24 de abril . Su art. 4 regula la “determinación correcta de la situación laboral”, y dispone lo siguiente:

1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados y efectivos para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, también aplicando la presunción de relación laboral de conformidad con el artículo 5.
2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, incluido el uso de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las partes implicadas.
3. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca, deberá identificarse claramente a la parte o las partes que asumen las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales.

3. Principios informadores contenidos en la parte introductoria⁷

Me detengo en primer lugar en la amplia introducción de la Directiva, para conocer sus contenidos más relevantes a mi parecer.

En primer lugar, su análisis del impacto de la digitalización en el mundo laboral, de la que se afirma que “está alterando el mundo laboral, mejorando la

⁷ Una visión general de la norma en Aloisi, Antonio, y De Stefano, Valerio, “Gig workers in Europe: the new platforms of rights” <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-in-europe-the-new-platform-of-rights> (consulta: 6 de mayo). La preocupación por las dificultades para llegar a un acuerdo, se plasmó en el artículo de Aloisi, Antonio, Rainone, Silvia, y Countouris, Nicola, “Platform-work directive: the clock is ticking” <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking> (consulta: 6 de mayo).

productividad y aumentando la flexibilidad, aunque también conlleva algunos riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo. Las tecnologías basadas en algoritmos, como los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones, han propiciado la aparición y el crecimiento de plataformas digitales de trabajo. Las nuevas formas de interacción digital y las nuevas tecnologías en el entorno laboral, si están bien reguladas y aplicadas, pueden crear oportunidades de acceso a empleos dignos y de calidad para personas que tradicionalmente no las han tenido. No obstante, si no están reguladas, también pueden dar lugar a una vigilancia basada en la tecnología, aumentar los desequilibrios de poder y la opacidad en la toma de decisiones y entrañar riesgos para unas condiciones laborales dignas, la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad de trato y el derecho a la intimidad”.

E inmediatamente se añade que “...es importante acompañar este proceso con salvaguardias adecuadas para las personas que realizan trabajo en plataformas, con independencia de la naturaleza de la relación contractual”, siendo necesario que la UE “establezca unos derechos mínimos para los trabajadores de plataformas y normas para mejorar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas a fin de solventar los retos derivados del trabajo en plataformas”, dejando bien claro, con respecto a este último punto, que “... en el caso concreto del trabajo en plataformas, no puede presumirse que las personas que realizan trabajo en plataformas hayan consentido libremente al tratamiento de sus datos personales”, ya que las personas que realizan trabajo en plataformas a menudo “no tienen una verdadera libertad de elección o no pueden denegar o retirar el consentimiento sin perjudicar su relación contractual, dado el desequilibrio de poder existente entre la persona que realiza trabajo en plataformas y la plataforma digital de trabajo”.

Hilo conductor de la norma, y que deberá tenerse en consideración en cualquier interpretación de sus preceptos, es que tiene por objeto “mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas y proteger los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas”. En esa mejora se incluye la lucha contra el falso trabajo autónomo y la adopción de medidas

que faciliten “la determinación correcta de la situación laboral”, por lo que los Estados deberán aplicar “procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales. El objetivo de estos procedimientos debe ser determinar la existencia de una relación laboral tal como se defina en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas nacionales teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y velar por lo tanto porque los trabajadores de plataformas gocen plenamente de los mismos derechos laborales que otros trabajadores de conformidad con la legislación de la Unión, la legislación nacional y los convenios colectivos pertinentes. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de hechos, la parte o las partes que actúen como empleadores deben estar claramente identificadas y cumplir las obligaciones correspondientes en virtud del Derecho de la Unión, el Derecho nacional y de los convenios colectivos aplicables en el sector de actividad”.

En este “descubrimiento” de la auténtica relación jurídica existente entre las partes contratantes, es prioritario prestar atención al “principio de primacía de los hechos”, que se considera en la norma como “especialmente pertinente en el caso del trabajo en plataformas digitales, en el que las condiciones contractuales a menudo son fijadas unilateralmente por una de las partes”⁸.

Vinculado estrechamente a este principio, la norma parte de la existencia de una presunción de una relación laboral en favor de las personas que realizan trabajo en plataformas como “un instrumento eficaz que contribuye en gran medida a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de plataformas. Por lo tanto, debe presumirse que, desde el punto de vista jurídico, dicha relación es una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, cuando se constaten indicios

⁸ Ejemplo claro es la fijación de los tiempos de trabajo por la plataforma. Al respecto, véase Rosenbaum, Federico, “El reloj invisible del tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la economía de plataformas” <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/154010/EI%20reloj%20invisible.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consulta: 7 de mayo).

de control y dirección”. Más relevante aún es que la obligación que asumen los Estados de que la presunción legal de empleo, “efectiva y refutable”, debe constituir “una simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas, y siempre que estas no resulten en unos requisitos con mayores cargas sobre dichas personas o sus representantes en el marco de los procedimientos que determinen su situación laboral”.

En fin, y antes de adentrarme en el examen del texto articulado, no está de más señalar, como así hace la introducción de la norma y concreta después en el texto articulado, que se trata de un texto que establece “requisitos mínimos”, por lo que “... que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas”, y por consiguiente, “salvo en caso de que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, también en lo que respecta a los mecanismos para determinar la existencia de una relación laboral, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente”.

Dicho de forma muy clara y sin ambages, la jurisprudencia de la Sala Social del Tribunal Supremo español sobre la laboralidad de los repartidores, sentada en la sentencia dictada, con unanimidad, por el Pleno el 25 de septiembre de 2020⁹, y esta tesis podría extenderse a muchas otras relaciones contractuales, seguirá siendo plenamente de aplicación. Cuestión bien distinta es que la regulación aprobada no permitirá a los Estados miembros que siguen debatiendo sobre el carácter laboral o autónomo de la prestación, disponer de un apoyo normativo claro y preciso a favor del primero.

4. Examen del texto articulado

Paso a continuación al examen del texto articulado, con mención previa a que la norma será aplicable a las relaciones que se hubieran celebrado antes de

⁹ Estudio y análisis de la sentencia por Rosenbaum, Federico, “Los “Riders” de Glovo son trabajadores dependientes: Sentencia del Tribunal Supremo de España del 25.09.2020” <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/10/los-riders-de-glovo-son-trabajadores.html> (consulta: 5 de mayo).

su aplicación y que sigan estando vigentes en tal momento, si bien solo “al período que comience a partir de esa fecha”.

4.1. Disposiciones generales

El capítulo I regula las disposiciones generales. En primer lugar, su objeto y ámbito de aplicación (art. 1); a continuación, las definiciones de los conceptos que se utilizan en toda la norma (art. 2); en fin, y habiéndose introducido a partir de las enmiendas presentadas por el Parlamento Europeo durante su tramitación, la atención especial a la figura de los “intermediarios” y la regulación que les es aplicable (art. 3), definida en el art. 2 como “toda persona física o jurídica que, al objeto de ofrecer trabajo a plataformas o a través de plataformas digitales: a) establece una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y con la persona que realiza trabajo en plataformas; o b) se encuentra en una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y la persona que realiza trabajo en plataformas”.

En estas disposiciones generales tenemos conocimiento de que el objetivo no sólo es la mejora de las condiciones laborales, tal como se indica en el título de la norma, sino también la protección de los datos personales de quienes prestan sus servicios en plataformas, con especial mención a la importancia (ya se anuncia aquí, para ser desarrollada más adelante) de la existencia de “supervisión humana” en las decisiones que les afecten, y la introducción de medidas que versen sobre la gestión algorítmica de las relaciones de trabajo.

Ya sabemos a quién afecta la norma, y ahora de lo que se trata es de saber quiénes son trabajadores, ya sea porque así consta expresamente en un documento contractual o bien porque “sobre la base de una evaluación de los hechos”, se puede concluir que tienen tal condición, remitiendo la norma, como hará también más adelante y olvidándose (tras la muy compleja y complicada negociación para llegar a un acuerdo entre – casi todos – los Estados miembros) de fijación de reglas o criterios concretos para su averiguación, a la normativa legal, convencional, y prácticas vigentes, en los Estados miembros, en el bien

entendido que deberán respetar la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.

La amplitud del ámbito de aplicación de la Directiva, mucho más, por cierto, que la vigente normativa española relativa a “las personas dedicadas al reparto”, se constata tanto en el concepto de plataforma digital como del trabajo en plataformas que se encuentran en el art. 2, siendo elemento esencial a mi parecer que se trate de una actividad que es llevada cabo por personas físicas a cambio de una remuneración “con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado”, y que (aportación relevante de las modificaciones introducidas durante su tramitación) implique “la utilización de los sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones”, definidos los primeros como los que se utilizan para “supervisar, controlar o evaluar por medios electrónicos “el trabajo, y los segundos los utilizados para “adoptar o respaldar, por medios electrónicos” decisiones que afecten “significativamente” a las condiciones de trabajo.

También es importante reseñar que el ámbito de aplicación de la Directiva es el trabajo que se realiza a través de plataformas digitales en territorio de la Unión, “independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable”.

El capítulo II lleva el título genérico de “situación laboral”, siendo sin duda uno de los contenidos de mayor importancia del texto. Se recoge en primer (art. 4) como llevar a cabo la “determinación correcta de la situación laboral”; la presunción legal de relación laboral se establece a continuación, en función de los criterios fijados en el precepto en cuestión (art. 5), mientras que se prevé la obligación de los Estados de adoptar “medidas de apoyo” (art. 6) para velar por la aplicación efectiva de la citada presunción.

¿Cuándo sabremos si la prestación de servicios se realiza por un trabajador por cuenta ajena o bien por quien tiene la condición de verdadero autónomo? Además de reiterar lo expuesto en las disposiciones generales, se llama a los Estados miembros a aplicar “la presunción de relación laboral”, y siempre tomando en consideración la primacía de los hechos, es decir cómo se lleva a cabo realmente la ejecución del trabajo y que sin que haya que valorar

como regla de principio la denominación o clasificación del vínculo contractual que hayan convenido las partes, ya que recordemos, como bien se recoge en la parte introductoria, la situación de desigualdad en que se encuentra quien presta sus servicios para la plataforma.

Desde la presentación de la Directiva, el conflicto principal para lograr su aprobación fue el de determinar si podía establecerse una presunción legal de existencia de una relación contractual asalariada, y cuáles eran los indicios o condiciones que debían darse para que así se reconociera. De ello dan debida cuenta las modificaciones propuestas en las Orientaciones generales del Consejo, aprobadas en junio de 2023, con respecto al texto de la Propuesta de Directiva:

Propuesta de Directiva (diciembre 2021)	Orientaciones del Consejo (junio 2023)
<p data-bbox="336 1046 475 1077">Artículo 4</p> <p data-bbox="336 1099 576 1131">Presunción legal</p> <p data-bbox="240 1153 786 1848">1. Se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo que controla, en el sentido del apartado 2, la ejecución del trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral. A tal efecto, los Estados miembros establecerán un marco de medidas, de conformidad con sus ordenamientos jurídicos y judiciales nacionales.</p> <p data-bbox="240 1928 786 2018">La presunción legal se aplicará en todos los procedimientos</p>	<p data-bbox="906 1046 1045 1077">Artículo 4</p> <p data-bbox="906 1099 1145 1131">Presunción legal</p> <p data-bbox="810 1153 1356 1848">1. Salvo en caso de que los Estados miembros establezcan disposiciones más favorables en virtud del artículo 20, se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral cuando la plataforma digital de trabajo ejerza el control y la dirección sobre la ejecución del trabajo por parte de la persona.</p>

administrativos y judiciales pertinentes. Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente podrán basarse en esa presunción.

2. Se entenderá que el control de la ejecución del trabajo en el sentido del apartado 1 cumple al menos dos de las siguientes condiciones:

a) determina efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;

b) exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

c) supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;

A efectos del párrafo anterior, se entenderá que el ejercicio del control y la dirección cumple, ya sea en virtud de sus condiciones aplicables o en la práctica, al menos tres de los criterios siguientes:

a) la plataforma digital de trabajo determina límites máximos para el nivel de la remuneración;

b) la plataforma digital de trabajo exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

c) la plataforma digital de trabajo supervisa la ejecución del trabajo, en particular por medios electrónicos;

d) la plataforma digital de trabajo restringe, en particular mediante sanciones, la libertad de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia;

d) restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

e) restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

d bis) la plataforma digital de trabajo restringe la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo al limitar la discrecionalidad para aceptar o rechazar tareas;

d ter) la plataforma digital de trabajo restringe, en particular mediante sanciones, la libertad de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para utilizar subcontratistas o sustitutos;

e) la plataforma digital de trabajo restringe la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

1 bis. Las normas establecidas en el presente artículo y en el artículo 4 bis no afectarán a la facultad discrecional de los órganos jurisdiccionales y las autoridades competentes para determinar la existencia de una relación laboral, según se defina en la legislación, los

convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, con independencia del número de criterios que se cumplan.

Finalmente, han desaparecido todos estos criterios, indicios o condiciones, y el acuerdo, cuya lectura puede realizarse de muchas maneras como ya se demuestra en las valoraciones que se han hecho desde organizaciones sindicales y empresas de plataformas, ha sido el de remitir la concreción de esa presunción a las reglas de cada Estado “cuando se constaten indicios de control y dirección” de la actividad laboral por la empresa.

En cualquier caso, es claro que estamos en presencia de una presunción legal “efectiva y refutable”, que debe operar teniendo en cuenta tanto las normas y prácticas de cada Estado como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, trasladando a la parte empresarial, cuando pretenda refutar tal presunción, la carga de probar la inexistencia del vínculo contractual asalariado.

Es por ello que sostengo que la presunción de laboralidad que ha establecido la normativa y jurisprudencia española, puede permitir ampliar su radio de aplicación no solo a quienes prestan servicios de reparto, sino también a todos aquellos que los prestan para otros tipos de plataformas, trasladándose o invirtiendo la carga de la prueba hacia la parte empresarial.

Cobra especial importancia, desde la perspectiva española concreta y por lo que respecta a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el art. 5.5, cuando permite a las autoridades competentes iniciar actuaciones para determinar la correcta clasificación de la relación contractual cuando considere que tal clasificación es errónea.

Sí que suscita más de una duda, y supongo que el texto es fruto del complejo acuerdo, que la norma excluya la aplicación de la presunción, entre otros, a los procedimientos de Seguridad Social, si bien se permite a los Estados

miembros, y aquí incluiríamos a España, que puede seguir aplicándose la presunción “con arreglo a la legislación nacional”.

En esta línea de apoyar la presunción de laboralidad es como debe entenderse el marco de medidas de apoyo del art. 6 que deben establecer los Estados miembros para “velar por la aplicación efectiva y el cumplimiento”, con una precisión bien concreta respecto a las actuaciones que deben llevar a cabo las autoridades competentes para controlar las plataformas digitales de trabajo “que incumplan la normativa sobre la correcta determinación de la situación laboral”, al objeto de su identificación y de las posibles sanciones que puedan imponerse tras sus actuaciones de control e inspección, que deberán ser “proporcionados y no discriminatorios”.

4.2. La gestión algorítmica. Protección de datos personales y derechos de la representación del personal y de las personas trabajadoras

La “magia” del algoritmo, o dicho en términos jurídicos más exactos, la “gestión algorítmica”¹⁰, es objeto de regulación en el capítulo III, contemplándose en primer lugar la limitación al tratamiento de datos personales “mediante sistemas automatizados de supervisión ni de toma de decisiones” (art. 7), a continuación la evaluación del impacto relativa a la protección de datos (art. 8) y la obligada transparencia en sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones (art. 9), para llegar a la más que importante obligación establecida de vigilancia humana de tales sistemas (art. 10) y la revisión humana de “cualquier decisión adoptada o respaldada” por un sistema (art. 11).

En este no menos importante capítulo, se contempla la específica en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores de plataformas, que deben acompañar al cumplimiento de la normativa general recogida en la Directiva 89/391/CEE (art. 12), así como también se regula la información y consulta a

¹⁰ De especial interés es el artículo de Pérez Amorós, Francisco “¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto”. E-Revista Internacional de la protección social, núm.1/2021, págs. 173-187 <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/16799/15068> (consulta: 3 de mayo).

que tienen derecho quienes les representan, sin merma alguna de los derechos generales ya recogidos en las Directivas 2002/14/CE y 2009/38/CE(art. 13), así como también las obligaciones empresariales hacia sus trabajadores cuando no exista representación del personal (art. 14), con el añadido final de la concreción de los derechos que tienen aquellos representantes de personas que realizan trabajos en plataformas distinto de los que representan a los restantes (art. 15).

A) La importancia de la norma en el primer bloque del capítulo radica en la prohibición a la plataformas digitales de utilizar sistemas automatizados de supervisiones ni de toma de decisiones para tratar datos personales de los trabajadores y que afecten a la relación de trabajo, siendo obligado aquí remitirse a las limitaciones que ya se establecen en la normativa comunitaria sobre protección de datos, en cuanto que además, y ahora estoy pensando en la normativa española, podrían vulnerar derechos fundamentales (libertad sindical, libertad ideológica, orientación sexual...), siendo así además que deberán aplicarse estas prohibiciones no solo durante la vida laboral sino también “desde el inicio del procedimiento de contratación o selección”, en la misma línea que se ha concretado en la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

La protección del tratamiento de datos personales impone también a las empresas la obligación de información a las personas que prestan servicios, representación del personal y en su caso a las autoridades nacionales competentes sobre los sistemas utilizados, en documentos cuya lenguaje sea “claro y sencillo”, debiendo la información ser presentada de forma “transparente, inteligible y fácilmente accesible”, siendo aportada antes de la introducción, si ya estamos en una prestación contractual, o antes del inicio del procedimiento de contratación o selección.

Destaca a mi parecer la mención concreta a que en la información que deberán facilitar las empresas deban constar “los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en

plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales”.

La importancia de la “presencia” y de la “actividad humana”, es enfatizada en el texto al que se dio el visto bueno en la reunión del Consejo EPSCO el 11 de marzo de manera bastante más detallada que en texto presentado como Propuesta de Directiva. Así, se establece la obligación periódica de llevar a cabo evaluación de los efectos de los sistemas automatizados como mínimo cada dos años y contando con la participación de la representación del personal, debiendo tener las personas encargadas de la función de vigilancia y evaluación por la plataforma “la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función, incluso para anular las decisiones automatizadas” (la negrita es mía), insistiendo nuevamente por mi parte en que las decisiones de restricción, suspensión o extinción de la relación contractual o de la cuenta de una persona que sea trabajadora asalariada, “o cualquier otra decisión que cause un perjuicio equivalente”, deberá ser adoptada “por un ser humano”, debiendo tener conocimiento de la decisión “sin demora indebida y, a más tardar el día en que surta efecto”, con derecho de la persona afectada, y de sus representantes, a solicitar una revisión por parte de la empresa, debiendo estar contestar en un plazo máximo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud. Está por ver, ciertamente, como pueden aplicarse estas previsiones cuando la misma norma dispone que no afecta “a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en la legislación y las prácticas nacionales ni en los convenios colectivos”.

B) Como ya he indicado con anterioridad, la norma regula una protección específica en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe añadirse a la protección general existentes para todas las personas trabajadoras, con atención especial a la prevención de riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidente laboral, debiendo velar porque se establezcan medidas de prevención efectivas, y canales de denuncia eficaces, para evitar la violencia y el acoso en el trabajo, debiendo recordarse aquí la importancia de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la

protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, y también de la internacional como es el Convenio núm. 190 OIT de 2019, sobre la violencia y el acoso.

C) Sobre el derecho de información y consulta a la representación del personal, y recordando las definiciones recogidas en el art. 2 de tratarse de “sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales”, hay una amplia remisión a la regulación general contenida en la Directiva 2002/14/CE de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea, con mención ya más concreta a que la información que facilite la empresa deberá incluir “las 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”.

A imagen y semejanza de la regulación ya existente en algunos Estados, se reconoce el derecho de la representación del personal a ser asesorados por una persona experta ajena a la empresa, corriendo los gastos del asesoramiento a cargo de la empresa cuando ocupe a más de 250 trabajadores (en la propuesta inicial el número era de 500), con una cuidada redacción transaccional en este punto entre los intereses de la parte empresarial y laboral, al disponer que los Estados miembros “podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando, al mismo tiempo la eficacia de la asistencia”.

Igualmente, en caso de inexistencia de representación del personal, la información deberá facilitarse directamente a los trabajadores afectados, insistiéndose una vez más en que deberá serlo “en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico y se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo”.

Creo que también debe incluirse en este bloque de la explicación al art. 20, ubicado sorprendentemente a mi parecer en el capítulo VI, ya que se refiere a los canales de comunicación que la empresa debe facilitar para que los trabajadores estén en contacto entre ellos, “en `privado y de manera segura”, e igualmente con sus representantes, mediante la adecuada infraestructura digital

de la empresa, debiéndose abstener esta del acceso o supervisión de tales contactos y comunicaciones.

El capítulo IV, con un destacado componente sobre la transparencia que debe existir en las relaciones contractuales, incluye en primer lugar la obligación empresarial de declarar el trabajo que realizan los trabajadores de plataformas (art. 16), y la información que deben poner las empresas a disposición de las autoridades competentes (art. 17).

Las informaciones que deben ponerse a disposición de las autoridades competentes de cada Estado en que lleve a cabo su actividad la plataforma, y de las representaciones del personal si las hubiera, deberán incluir cuando menos “a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate desglosado por nivel de actividad y por situación contractual o laboral; b) las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales; c) la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate; d) los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual”.

Si bien, se matiza que la información a que se refiere la letra c) solo se facilitará previa solicitud, y que toda ella deberá actualizarse cada seis meses, y siempre que se modifiquen “sustancialmente” las condiciones generales mencionadas en el apartado b).

Velando para que las pequeñas y medianas empresas no tengan una carga administrativa excesiva, la norma permite a los Estados miembros ampliar a un año el periodo general de actualización de la información que debe ser facilitada.

Cabe relacionar este capítulo con el art. 27, en el que se llama a los Estados miembros a velar por la difusión de la información tanto de la Directiva como de su transposición para el público en general, debiendo facilitarse “de

manera clara, pormenorizada y ... fácilmente accesible”, con expresa mención al cumplimiento de estos criterios para las personas con discapacidad.

4.3. Medidas para velar por el cumplimiento efectivo de la norma

De especial relevancia, el capítulo V contempla las vías de reparación y cumplimiento efectivo de la norma, regulando en primer lugar el derecho a “reparación” de las personas trabajadoras que hayan sufrido perjuicios por vulneración de sus derechos (art. 18), los sujetos legitimados para actuar en procedimientos judiciales o administrativos “en nombre o apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas” (art. 19), las vías y mecanismos para que los trabajadores puedan estar en contacto entre ellos y también con sus representantes (art. 20), y la obligación empresarial de poner a disposición de las autoridades competentes, cuando lo consideren necesario, “cualquier prueba pertinente que esté bajo su control”.

Todo lo anterior, por supuesto, estrechamente relacionado con la protección (tutela judicial efectiva y garantía de indemnidad) contra un trato o consecuencias desfavorables para quien ejercite los derechos reconocidos en la norma, (art. 22), con mención específica y concreta a la protección contra el despido, la rescisión del contrato “o su equivalente” (art. 23), previéndose quienes son las autoridades responsables de supervisar el cumplimiento y de imponer en su caso las sanciones por incumplimiento (art. 24).

Si la parte empresarial vulnera alguno o algunos de los derechos que la norma reconoce a los trabajadores, se prevé el derecho de estos a una reparación, que incluye “una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido”, pudiendo actuar en los procedimientos judiciales o administrativos que se insten en defensa de tales derechos las organizaciones sindicales y las entidades jurídicas debidamente reconocidas en la normativa nacional que tengan un interés legítimo en la defensa de aquellos, pudiendo actuar en nombre o en apoyo de una o varias personas cuyos derechos se consideren lesionados. En este punto, la nueva regulación dispone que el marco configurado lo es sin perjuicio del respeto a lo dispuesto en los arts. 79, 80 y 82 del Reglamento (UE)

2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, que regulan, obviamente desde una perspectiva más general, el derecho a la tutela judicial efectiva contra un responsable o encargado del tratamiento, la representación de los interesados, y el derecho a indemnización y responsabilidad, respectivamente. Para que las autoridades competentes puedan disponer de toda la información necesaria para dictar sus sentencias y resoluciones, podrán ordenar a la plataforma la revelación de cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, adoptando en su caso las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de aquellas que contengan una información de tal naturaleza.

La protección contra todo trato o consecuencia desfavorable, en general y tanto por el sufrido por un trabajador como por sus representantes, y contra el despido (en caso de trabajador asalariado) o rescisión del contrato (si se trata de trabajador autónomo) es objeto de regulación en una línea muy semejantes a la de recientes Directivas sobre otros derechos laborales, como son en caso de infracción de las condiciones esenciales de trabajo, de la conciliación de la vida familiar y profesional, y de la transparencia retributiva. En el supuesto más concreto de despido, rescisión del contrato, o “su equivalente”, así como también los actos preparatorios, la empresa deberá notificar por escrito, a petición del trabajador afectado, las razones de tal decisión, y hacerlo “sin demora indebida”, invirtiéndose la carga de la prueba cuando la parte trabajadora o su representación aporten hechos que permitan presuponer que la decisión ha sido motivada por el ejercicio de alguno de los derechos reconocidos en la Directiva, correspondiendo a la parte empresarial probar que no ha sido así¹¹.

De especial relevancia es la regla prevista en el art. 24.6, que dispone que en los casos en que una empresa se niegue a cumplir una sentencia que reconozca la laboralidad de la prestación, los Estados miembros establecerán sanciones económicas. Por lo que respecta al régimen general de la regulación

¹¹ Al respecto, y por lo que respecta a la normativa procesal española, repárese en que tal inversión ya está prevista en el art. 96 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en los casos de discriminación y de accidentes de trabajo, y también en el art. 181.2 en los procedimientos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

de sanciones, se deja a la normativa de cada Estado, si bien con la obligada concreción de que sean “efectivas, disuasorias y proporcionadas a la naturaleza, gravedad y duración de la infracción de la empresa y el número de trabajadores afectados”¹².

5. Disposiciones finales

Por fin, el capítulo VI regula las disposiciones finales, que se inicia con un destacado precepto que llama a los Estados a promover la negociación colectiva para regular el trabajo en plataformas (art. 25), acompañado de las cláusulas habitualmente recogida en las Directivas de no regresión y disposiciones más favorables (art. 26), la necesaria divulgación de la información por los Estados miembros de la normativa para su general conocimiento (art. 27), la posibilidad de que la negociación colectiva pueda establecer regulaciones diferentes de algunos preceptos de la normativa, “siempre que respeten la protección general de los trabajadores de plataformas” (art. 28), la transposición y aplicación (art. 29), su revisión por la Comisión (art. 30), la entrada en vigor (art. 31) y sus destinatarios”.

La incorporación del art. 25 es una de las novedades introducidas en la tramitación de la Propuesta de Directiva, mediante la que se pretende reforzar a los agentes sociales en su papel de sujetos directamente afectados, dándoles suficiente espacio, que deberá ser concretado por cada Estado miembro en función de su sistema propio de relaciones de trabajo, para que sea la negociación un espacio jurídico adecuado para “determinar la correcta situación laboral de los trabajadores de plataformas y facilitar el ejercicio de sus derechos

¹² Al respecto, repárese para España en la aplicación del art. 39 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que en su apartado 2, y sin olvidar las reglas propias para algunos supuestos contemplados en apartados anteriores, dispone que “... calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida”.

relacionados con la gestión algorítmica establecidos en el capítulo III de la presente Directiva”.

En el bien entendido a mi parecer que ello no implica en modo alguno cuestionar la existencia de la presunción legal regulada en el art. 5, ya que no de otra forma hay que vincular tal posibilidad con el expreso reconocimiento de que la Directiva, es decir todo el texto, “no constituirá un motivo válido para reducir el nivel de protección general ya garantizado a los trabajadores de plataformas en los Estados miembros, en particular en lo que respecta a los procedimientos establecidos para determinar correctamente la situación laboral de las personas que realizan trabajos en plataformas, así como las prerrogativas existentes de los representantes”, y aún más con la expresa mención contenida en el segundo párrafo del art. 26 de fomentar o permitir los Estados miembros la aplicación de convenios colectivos “que sean más favorables para los trabajadores de plataformas”.

La posibilidad de regular de forma diferenciada de la Directiva algunos de sus contenidos vía negociación colectiva, se concreta en el art. 28 respecto al tratamiento de datos personales, siempre y cuando “respeten la protección general de los trabajadores de plataformas”. Las referencias son al art. 12 (seguridad y salud), 13 (información y consulta), y también al art. 17 (acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas) cuando se haya confiado a los interlocutores sociales la aplicación de la norma, previsión contemplada en el art. 29.4 cuando los soliciten de forma conjunta y siempre y cuando, obsérvese una vez más el cuidado del texto en velar por su cumplimiento, los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias “para asegurarse de que puedan garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr” con la Directiva.

Por último, cabe indicar que se prevé una revisión de la Directiva por la Comisión Europea, a más tardar en cinco años desde su entrada en vigor, con especial atención, y ello es consecuencia de una adición en la tramitación, de cual haya sido la importancia, y las consecuencias, de la intervención de intermediarios, así como también de la eficacia de la presunción refutable de empleo.

6. Recapitulación

Concluyo aquí el artículo. He pretendido examinar los contenidos más relevantes de la Directiva, y realzar aquellos puntos de especial interés para su incorporación a la normativa española y su aplicación por los Juzgados y Tribunales en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 4bis 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (“Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”).

La transposición será el momento de valorar la importancia de una Directiva que, hasta ahora, ha sido vista por las organizaciones empresariales del sector, y por algunos gobiernos, con especial importancia del francés, como un freno a su actividad empresarial y a la libertad de elección de cada persona trabajadora sobre la elección del vínculo contractual que más le interese, olvidando que esa pretendida libertad queda reducida a la mínima expresión cuando no quien presta el servicio no tiene poder de negociación y que por ello es necesaria una regulación que establezca frenos a esa asimetría jurídica entre las partes.

Recursos electrónicos

ALOISI, A., y DE STEFANO, V. (2024). "Gig workers en Europe: the new platforms of rights" <https://www.socialeurope.eu/gig-workers-in-europe-the-new-platform-of-rights>.

ALOISI, A., RAINONE, S., y COUNTOURIS, N. (2024). "Platform-work directive: the clock is ticking". Disponible en: <https://www.socialeurope.eu/platform-work-directive-the-clock-is-ticking>.

CARDONA, B. "La aprobación de la Directiva relativa a la mejora de las Condiciones Laborales en las Plataformas Digitales: una buena noticia". Disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2024/03/DIRECTIVA-PLATAFORMAS-MARIA-BELEN-CARDONA.pdf>.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2024). "European Parliament gives bogus sel-employment the boot". Disponible en: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/european-parliament-gives-bogus-self-employment-boot>.

CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2024). "Platform work directive: a milestone toward innovation that delivers for all". Disponible en: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2024-03/Platform%20Work%20Directive%2C%20a%20milestone%20towards%20innovation%20that%20delivers%20for%20all.pdf>.

PÉREZ AMORÓS, F. "¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto". *E-Revista Internacional de la protección social*, núm. 1/2021. Disponible en: <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/16799/15068>.

ROSENBAUM CARLI, F. (2024). "Una Nueva Visión Comparada De La Ley Rider Tras Dos Años De Su Aprobación". Disponible en: <https://grupo.us.es/iwpr/2024/04/10/una-nueva-vision-comparada-de-la-ley-rider-tras-dos-anos-de-su-aprobacion/>.

ROSENBAUM CARLI, F. (2023). “El reloj invisible del tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la economía de plataformas”. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/154010/EI%20reloj%20invisible.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ROSENBAUM CARLI, F. (2020). “Los “Riders” de Glovo son trabajadores dependientes: Sentencia del Tribunal Supremo de España del 25.09.2020”. Disponible en: <https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/10/los-riders-de-glovo-son-trabajadores.html>.

TODOLÍ, A. (2024). “La Directiva para la mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales de trabajo. Contenido y propuestas para la transposición”. Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-directiva-para-la-mejora-de-las-condiciones-laborales-en-plataformas-digitales-de-trabajo-contenido-y-propuestas-para-la-trasposicion/>.