



Bruselas, 8 de marzo de 2024
(OR. en)

7212/24

**Expediente interinstitucional:
2021/0414(COD)**

**SOC 161
EMPL 90
MI 238
DATAPROTECT 119
CODEC 644**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	7126/24
N.º doc. Ción.:	14450/21 - COM(2021) 762 final
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales <i>- Examen del texto transaccional definitivo con vistas a un acuerdo</i>

I. INTRODUCCIÓN

El 9 de diciembre de 2021, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. La propuesta tiene por objeto:

- 1) mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas facilitando la correcta determinación de su situación laboral mediante una presunción legal refutable (capítulo II);

- 2) mejorar la protección de los datos personales de las personas que realizan trabajo en plataformas mejorando la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en el uso de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones (capítulo III);
- 3) mejorar la transparencia del trabajo en plataformas (capítulo IV) y establecer determinadas vías de recurso y medidas de ejecución (capítulo V).

Con arreglo a las bases jurídicas pertinentes, es decir, el artículo 153, apartado 2, del TFUE, leído en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), y el artículo 16, apartado 2, del TFUE, el Consejo debe pronunciarse por mayoría cualificada, de conformidad con el procedimiento legislativo ordinario.

Partiendo del trabajo realizado por las Presidencias eslovena y francesa, y tras un primer intento durante la Presidencia checa en diciembre de 2022, el Consejo alcanzó una orientación general¹ el 7 de junio de 2023, durante la Presidencia sueca.

El 2 de febrero de 2023, el Parlamento Europeo votó a favor de iniciar las negociaciones interinstitucionales².

II. ESTADO DE LOS TRABAJOS

La propuesta fue objeto de ocho diálogos tripartitos, el primero de los cuales se celebró el 11 de julio de 2023 durante la Presidencia española. En el sexto diálogo tripartito, que tuvo lugar los días 12 y 13 de diciembre de 2023, los legisladores lograron alcanzar un acuerdo provisional³. Sin embargo, esta propuesta no recabó el apoyo necesario en la reunión del Coreper del 22 de diciembre de 2023.

La Presidencia belga ha reanudado las negociaciones sobre este expediente con el fin de llegar a un acuerdo antes de que termine la legislatura actual. Obtuvo un mandato revisado en la reunión del Coreper del 26 de enero de 2024⁴, que se basaba en gran medida en el acuerdo provisional alcanzado en diciembre, si bien la redacción del capítulo II se mantiene próxima a la que figuraba en la orientación general.

¹ 10107/23.
² A9-0301/2022.
³ 16187/23 + ADD 1 y ADD 2.
⁴ 5816/24 + COR1.

Durante el séptimo diálogo tripartito, el Parlamento informó a la Presidencia de que no se podría alcanzar un acuerdo en esos términos. Tras unas complejas negociaciones, los equipos negociadores de ambos colegisladores alcanzaron un acuerdo sobre un nuevo texto transaccional provisional el 8 de febrero de 2024, en el octavo diálogo tripartito. El acuerdo presenta un planteamiento alternativo sobre la presunción legal, que deja a la discreción de los Estados miembros la definición de las modalidades para establecer una presunción legal efectiva en su Derecho nacional. Los principales elementos de este segundo acuerdo provisional se exponen en la sección III.

Sin embargo, en sus reuniones del 16 de febrero y el 8 de marzo de 2024, el Coreper no pudo respaldar, por un margen muy pequeño, el acuerdo provisional. Por ese motivo, la Presidencia ha decidido llevar el asunto ante los ministros para que lo analicen con vistas a alcanzar un acuerdo.

III. PRINCIPALES ELEMENTOS DEL ACUERDO PROVISIONAL DE 8 DE FEBRERO DE 2024

El texto del acuerdo provisional del 8 de febrero figura en la adenda 1 de la presente nota. Las explicaciones que se ofrecen a continuación hacen referencia a dicha adenda.

Capítulo I – Disposiciones generales

El capítulo I sigue estando muy en consonancia con la esencia de la orientación general. Durante las negociaciones, la Presidencia ha conseguido que todo el capítulo I, y en particular el artículo 3, relativo a los intermediarios, se mantenga sin cambios con respecto al mandato revisado del Consejo del 26 de enero.

El capítulo en cuestión prevé expresamente que, con el fin de evitar que se eluda el cumplimiento de la Directiva mediante el uso de intermediarios, los Estados miembros tienen la obligación de garantizar que, cuando una plataforma digital de trabajo recurra a intermediarios, las personas que realicen trabajo en plataformas y que mantengan una relación contractual con un intermediario disfruten del mismo nivel de protección que la Directiva otorga a las personas que mantengan una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo (artículo 3). A tal efecto, deben establecer mecanismos adecuados que incluyan, en su caso, sistemas de responsabilidad solidaria.

Capítulo II - Situación laboral

El capítulo II, relativo a la situación laboral, es el que más ha cambiado con respecto a la orientación general. A raíz de la negativa del Parlamento a seguir negociando sobre la base del mandato revisado del 26 de enero, fue necesario adoptar un planteamiento diferente en relación con la presunción legal para que fuera posible alcanzar un acuerdo. Este nuevo planteamiento, en el que se basa el acuerdo provisional del 8 de febrero, estriba en obligar a los Estados miembros a establecer una presunción legal efectiva y refutable de empleo, en lugar de precisar el mecanismo de la presunción legal (artículo 5, apartados 1 y 2).

Así pues, los Estados miembros son los responsables de establecer las modalidades de la presunción legal, lo que implica que se deja a su discreción la manera de definir el mecanismo de la presunción. También se establece que los Estados miembros son los responsables de determinar cuándo se considera que se han constatado hechos indicativos de control y dirección suficientes para que se active la presunción legal.

Dentro de este marco, los Estados miembros siguen estando obligados a garantizar que se obtengan resultados, es decir, que la presunción legal sea *efectiva* de manera que constituya una simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas. El concepto de efectividad se desarrolla en el considerando 32, que establece, por una parte, que la presunción legal debe conseguir que sea efectivamente fácil para la persona que realiza trabajo en plataformas beneficiarse de la presunción y, por otra, que los requisitos de la presunción legal no deben suponer una carga y deben aliviar las dificultades a las que se enfrentan quienes realizan trabajo en plataformas en lo que respecta a la aportación de pruebas que acrediten la existencia de una relación laboral.

La decisión definitiva sobre la situación laboral correcta se sigue rigiendo por el Derecho nacional, tal como se defina en este, en los convenios colectivos o en las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Al igual que en la orientación general, las normas sobre la refutación establecen que, en caso de que la plataforma digital de trabajo refute la presunción legal, la carga de la prueba de que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral, tal como se defina en cada Estado miembro, recae sobre la plataforma.

También en consonancia con la orientación general, se ha mantenido la norma según la cual la presunción legal se debe aplicar en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes en los que se dirima la correcta determinación de la situación laboral de la persona que realiza trabajo en plataformas, junto con la excepción para los procedimientos fiscales, penales y de seguridad social (artículo 5, apartado 3).

Las autoridades nacionales competentes están obligadas a actuar cuando consideren que una persona que realiza trabajo en plataformas podría haber sido clasificada incorrectamente. Sin embargo, se deja a su discreción la elección de la medida que debe adoptarse (artículo 5, apartado 5). Por lo tanto, las autoridades nacionales competentes podrán adoptar las medidas o incoar los procedimientos adecuados.

Del mismo modo, las autoridades de los Estados miembros son responsables de decidir llevar a cabo, *cuando proceda*, controles e inspecciones cuando una autoridad nacional competente haya determinado la situación laboral de una persona que realiza trabajo en plataformas. Lo anterior refleja el mandato revisado del 26 de enero y otorga un amplio margen de discrecionalidad a las autoridades nacionales competentes.

Capítulo III - Gestión algorítmica

El capítulo relativo a la gestión algorítmica se ha mantenido sin cambios con respecto al mandato revisado del 26 de enero. Contiene las salvaguardias necesarias para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas frente a los riesgos relacionados con el uso de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, tal como se definen en el artículo 2, apartado 1, puntos 8) y 9). Entre dichas salvaguardias se incluyen, en particular, las siguientes:

- la prohibición del tratamiento de determinados tipos de datos —como, por ejemplo, datos personales sobre el estado emocional y psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas— o del tratamiento de datos con determinados fines específicos —por ejemplo, el tratamiento de datos biométricos con fines de identificación o el tratamiento de datos personales para predecir el ejercicio de derechos fundamentales (artículo 7);
- la mejora de la transparencia de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones para las personas que realizan trabajo en plataformas y sus representantes (artículo 9);
- la supervisión humana de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, que incluirá una evaluación bienal y que se llevará a cabo por personal específicamente cualificado, habilitado para anular las decisiones automatizadas y que gozará de una protección especial (artículo 10);
- que las decisiones relativas a la restricción, suspensión o cancelación de la relación contractual o de la cuenta de una persona que realiza trabajo en plataformas y otras decisiones que causen un perjuicio equivalente las adopte un ser humano (artículo 10, apartado 5);
- el derecho a que un ser humano revise las decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, lo que incluye el derecho a entrar en comunicación con una persona de contacto que sea un ser humano y a recibir una explicación de los motivos de la decisión por escrito (artículo 11);
- la obligación de evaluar el riesgo que plantean los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 12).

Capítulo IV – Transparencia en el trabajo en plataformas

El capítulo relativo a la transparencia en el trabajo en plataformas se ha mantenido sin cambios con respecto al mandato revisado del 26 de enero. Exige a las plataformas digitales de trabajo que declaren el trabajo realizado por los trabajadores de la plataforma (artículo 16) y estipula que determinados tipos de información relativa a las personas que realizan trabajo en plataformas deben ponerse a disposición de las autoridades competentes y de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas (artículo 17).

Capítulo V – Vías de reparación y cumplimiento efectivo

El capítulo V prevé, en particular, el derecho a reparación para las personas que realizan trabajo en plataformas (artículo 18), la posibilidad de que los representantes emprendan procedimientos para hacer cumplir los derechos derivados de la Directiva (artículo 19), el establecimiento de un canal de comunicación específico y protegido para las personas que realizan trabajo en plataformas (artículo 20), la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales nacionales ordenen a la plataforma digital de trabajo la exhibición de las pruebas pertinentes para un procedimiento (artículo 21), y sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la Directiva (artículo 24).

El único cambio en este capítulo con respecto al mandato revisado del 26 de enero ha sido la adición de un nuevo apartado 3 en el artículo 24. Dicho apartado prevé la colaboración de las autoridades nacionales competentes de distintos Estados miembros, con el apoyo de la Comisión Europea, mediante el intercambio de información pertinente y de las mejores prácticas sobre la aplicación de la presunción legal.

Capítulo VI – Disposiciones finales

En este capítulo solo se han realizado cambios menores con respecto al mandato revisado del 26 de enero.

IV. CONCLUSIÓN

La Presidencia considera que el acuerdo provisional que figura en la adenda I de la presente nota ofrece un marco normativo sólido y equilibrado para el trabajo en plataformas digitales.

Además, ofrece una buena protección a las personas que realizan trabajo en plataformas frente a su clasificación como falsos autónomos; aborda, por primera vez en el Derecho de la Unión, los retos relacionados con el uso de sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones; exige transparencia y regula el uso de estos sistemas, promueve la transparencia del trabajo en plataformas incluso en situaciones transfronterizas y otorga un papel importante a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas.

Por otra parte, establece un marco normativo claro, que contribuye a la armonización de la legislación de los Estados miembros, proporciona a las plataformas digitales de trabajo la seguridad jurídica que necesitan y, con ello, promueve el crecimiento sostenible de estas plataformas.

Al mismo tiempo, el acuerdo provisional del 8 de febrero mantiene el espíritu de la orientación general y corresponde, en su mayor parte, al mandato revisado otorgado por el Comité de Representantes Permanentes el 26 de enero de 2024.

La Presidencia pide a los ministros que allanen el camino para alcanzar un acuerdo en relación con este acto legislativo innovador, que aborda de manera ejemplar muchos de los riesgos asociados a la revolución digital en el lugar de trabajo, de modo que no se siga retrasando su entrada en vigor.

Se ruega al Consejo que:

- acuerde el texto transaccional definitivo que figura en la adenda 1 de la presente nota; y
 - encomiende a la Presidencia que envíe una carta al presidente de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo en la que confirme que, en caso de que el Parlamento Europeo apruebe su posición en primera lectura, de conformidad con el artículo 294, apartado 3, del TFUE, tal y como figura exactamente en el texto transaccional que se recoge en la adenda de la presente nota (con sujeción a su revisión por parte de los juristas-lingüistas de ambas instituciones), el Consejo, de conformidad con el artículo 294, apartado 4, del TFUE, aprobará la posición del Parlamento Europeo, y el acto se adoptará en la formulación correspondiente a la posición del Parlamento Europeo.
-