

LA NECESARIA TRASPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Antonio Baylos
Publicado en el blog del autor, marzo 2025



No es necesario recordar la importancia que en el proceso de transición digital ha desempeñado la Ley “Rider” española y sus precedentes jurisprudenciales, como tampoco la influencia que esta norma tuvo en la promoción e impulso de la Directiva 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. Un instrumento legislativo que a su vez fue objeto de enormes controversias y modificaciones hasta que finalmente fue aprobada no sin resistencias debidas a la presión de los lobbies de las grandes corporaciones transnacionales que majean este modelo de negocio.

Finalmente la Directiva se aprobó y ahora cumple a los Estados miembros trasponerla a sus ordenamientos internos. Pese a que se pudiera pensar que el ordenamiento español cuenta ya con una norma que antecede a la europea, la Ley 12/2021, lo cierto es que también en nuestro país es importante proceder a modificaciones y cambios del cuadro normativo resultante.

Este es el objetivo de la monografía de Juana Serrano, catedrática de Derecho del trabajo de la UCLM y Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina, que procede a una descripción de los contenidos de la Directiva 2024/2831 en la idea de dar pistas para la recepción de la misma en nuestro sistema jurídico,

El libro comienza con una reflexión sobre lo que supone el capitalismo tecnológico y digital, que sabemos hoy plenamente dominante en el gobierno de la gran potencia global de Estados Unidos, y el modelo de negocio que las plataformas digitales proponen, la llamada economía de plataformas que se caracterizan básicamente por la desagregación de tareas y la relación triangular que se establece entre plataformas, clientes y personas que trabajan para la plataforma, y los activos digitales propiedad de la plataforma que son intangibles y que se refieren a una amplia gama de componentes tecnológicos

como software, programas, aplicaciones móviles con algoritmos que optimizan y automatizan procesos, junto con las bases de datos y de usuarios con información clave sobre los patrones de consumo que siguen los clientes. Este es el tejido empresarial sobre el que se proyecta la Directiva, que deja fuera a las plataformas exclusivamente colaborativas.

La primera cuestión que se debe plantear es la presunción de laboralidad de los trabajadores de plataformas. Y ello en la idea de examinar los caracteres de la modalidad del trabajo en plataforma digital para demostrar que la ausencia de alguno de los indicios clásicos de laboralidad no impide su calificación como trabajo asalariado, es decir manifestando que en este trabajo concurren indicios o notas de laboralidad de distinta intensidad en la prueba de la identificación. Este fue uno de los puntos conflictivos en el debate sobre la adopción de la Directiva 2024/2831, que como punto de partida rechazó la posibilidad de acuñar una tercera categoría intermedia entre la persona trabajadora asalariada y la independiente o autónoma. No ha sido esta la opción del TJUE, sin perjuicio de que la Comisión y el Parlamento avancen en el área del trabajo autónomo extendiendo a la misma derechos colectivos importantes, como el de negociación colectiva. Tampoco se ha optado por calificarlo como trabajo “atípico”, recluyéndolo en modalidades del contrato de trabajo como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el trabajo prestado a través de Empresas de Trabajo Temporal, que son las que en la normativa europea han recibido este calificativo.

La autora elabora un cuadro interesante en el que expresa las modalidades de tareas llevadas a cabo directa o indirectamente para las plataformas digitales

están sometidas a una presunción de laboralidad (art. 5 Directiva 2024/2831) a través de una fórmula abierta: “cuando se constaten hechos que impliquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”. Una presunción que sólo puede ser evitada mediante la “refutación”, sobre la desvirtuación de esta laboralidad presunta, en ese mismo bloque normativo y jurisprudencial de referencias. En este sentido, la influencia de la opción española ha sido muy evidente. En esta línea, el libro examina algunos criterios que se diferencian de los que normalmente se utilizan en las relaciones laborales no dependientes de las plataformas digitales: el trabajo a distancia a través de web o app, la falta de habitualidad e imprevisibilidad de las tareas y la retribución con periodicidad irregular, para finalmente definir los sistemas automáticos de control y toma de decisiones mediante algoritmos y ofrecer los indicios más comunes de la llamada subordinación algorítmica.

El tercer y último capítulo se dedica a describir los derechos de las personas en las plataformas digitales de trabajo, tanto lo que denomina “genéricos”, entre los que se encuentra el derecho a la transparencia algorítmica, la transparencia en el funcionamiento de la plataforma y la previsible confrontación que se plantee entre este derecho a la transparencia y el secreto comercial o industrial, así como el derecho a la protección de datos. Junto a estos, los derechos específicos de las personas asalariadas comprenden el derecho a la salud y seguridad laboral, el derecho de información y consulta y el derecho de negociación colectiva, una facultad que el

TJUE está extendiendo a las personas que trabajan en términos de autonomía.

El libro termina con unas conclusiones de síntesis, en las que se enfatiza la importancia de analizar conjuntamente con el problema laboral los aspectos tributarios de las plataformas – un tema sobre el que el capitalismo corporativo tecnológico y digital USA tiene un interés fundamental para evitar la por otra parte exigua fiscalidad europea – y la necesidad de regular el secreto industrial o comercial para evitar su abuso por parte de las plataformas impidiendo en la práctica el ejercicio del derecho de información y de transparencia. La obra incorpora al final una bibliografía muy útil y completa, a lo que se añaden documentos e informes digitales de la UE y de la OIT junto con un repertorio de páginas web. En definitiva, un trabajo útil y de interés en la preparación del imprescindible proyecto normativo que trasponga la Directiva 2024/2831 a nuestro ordenamiento jurídico.

LOS DERECHOS EN EL TRABAJO DESARROLLADO EN PLATAFORMAS DIGITALES. APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA DIRECTIVA

Juana María Serrano García. Editorial Bomarzo, Albacete, 2024, 124 págs. ISBN 978-84-19574-68-8. 16 €.