LA RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS Y LAS PLATAFORMAS DIGITALES: LA RESPUESTA DE LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 EN CLAVE COMPARADA*

[*THE CONTRACTUAL RELATIONSHIP BETWEEN PLATFORM WORKERS AND DIGITAL PLATFORMS: THE RESPONSE OF DIRECTIVE (EU) 2024/2831 IN TERMS OF COMPARATIVE LAW*]

María Antonia Castro Argüelles

Fecha de recepción: 20 de junio de 2025
Fecha de aceptación: 9 de julio de 2025

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS: 1. Determinación de la situación laboral correcta. 2. Presunción legal. 3. Alcance de la presunción a la luz de las definiciones establecidas en la Directiva (UE) 2024/2831. III. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LOS ESTADOS MIEMBROS ANTES DE LA DIRECTIVA 2024/2831: 1. España: la Ley 12/2021 y la presunción de laboralidad en el reparto a través de plataformas digitales. 2. Portugal y la presunción de laboralidad en plataformas digitales: avances legislativos clave. 3. Francia: regulación del trabajo autónomo en plataformas. 4. Marco normativo italiano para los trabajadores de plataformas. IV. REFLEXIONES FINALES.

Contents: I. INTRODUCTION.- II. THE EMPLOYMENT STATUS OF THE PLATFORM EMPLOYEE.- 1. Determination of the correct employment status.- 2. Legal presumption.- 3. Scope of the presumption in light of the definitions set forth in Directive (EU) 2024/2831.- III. THE REGULATION OF WORK ON DIGITAL PLATFORMS IN THE MEMBER STATES BEFORE DIRECTIVE 2024/2831.- 1. Spain: Act 12/2021 and the presumption of employment

* Estudio realizado en el marco del Proyecto I+D+i que lleva por título "El impacto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales", financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (referencia: PID2020-118499GB-C32).

status in the delivery through digital platforms.- 2. Portugal and the presumption of employment status in digital platforms: key legislative developments.- 3. France: regulation of self-employment on platforms.- 4. Italian regulatory framework for platform workers.- IV. FINAL REFLECTIONS.

Resumen: El objetivo de este trabajo es analizar cómo la Directiva (UE) 2024/2831 aborda la determinación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas, enfocándose en la presunción de laboralidad que establece. También se examinan las iniciativas previas de los Estados miembros para regular el trabajo en plataformas. Estas respuestas nacionales reflejan enfoques diversos en el tratamiento de esta modalidad de trabajo. La Directiva busca armonizar estas posturas, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores en un contexto de digitalización creciente.

***Abstract**: The aim of this paper is to analyze how Directive (EU) 2024/2831 addresses the determination of the employment status of platform workers, focusing on the presumption of employment relationship it establishes. It also examines prior initiatives by Member States to regulate platform work. These national responses reflect diverse approaches to regulate this form of work. The Directive seeks to harmonize these positions, ensuring the protection of workers' rights in a context of increasing digitalization.*

Palabras clave: Plataforma digital, trabajador de plataformas, presunción, intermediario, sistemas automatizados.

***Keywords**: Digital platform, platform worker, presumption, intermediary, automated systems.*

* * *

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos fundamentales de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, es que los Estados miembros adopten medidas que faciliten la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajos a través de plataformas digitales. La Directiva pretende abordar los problemas que ha venido planteando la calificación de las relaciones de trabajo de aquellas personas que prestan sus servicios en estos contextos, especialmente cuando esas plataformas utilizan sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, que carecen de la transparencia necesaria. Esta falta de claridad dificulta la identificación de la verdadera naturaleza de la relación entre la plataforma y el trabajador, lo que puede dificultar el acceso de este último a unas condiciones de vida y trabajo dignas. En última instancia, el propósito de la Directiva es mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, promoviendo una determinación más precisa de su situación laboral y garantizando su acceso a los derechos laborales establecidos por el Derecho de la Unión Europea, el Derecho nacional y los convenios colectivos aplicables.

En consonancia con ese objetivo de garantizar una correcta determinación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas, la Directiva establece procedimientos específicos para la identificación y corrección de situaciones de clasificación incorrecta, así como una presunción legal de laboralidad que facilita la protección efectiva de estos trabajadores[1]. Estas previsiones se encuentran en el Capítulo II, titulado "Situación laboral", y, en concreto, en sus artículos 4 (Determinación de la situación laboral correcta), 5 (Presunción legal) y 6 (Marco de medidas de apoyo), que constituyen el eje central del análisis que se desarrollará en el primer apartado de este trabajo.

En este contexto, una de las medidas más relevantes es la presunción de laboralidad en las relaciones contractuales que pueden surgir entre una plataforma digital de trabajo y las personas que prestan servicios a través de dicha plataforma. Esta presunción se activa cuando se constaten hechos que indiquen la existencia de dirección y control sobre el trabajador,

[1] Ángel Quiroga, M., "Los indicios de laboralidad conforme a los instrumentos de la Organización Internación del Trabajo y de la Unión Europea", en VV.AA. (García Murcia, J. dir.) *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial,* Tecnos, 2023, p. 368.

conforme al Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (art. 5). Se trata de una presunción refutable cuyo fin es facilitar que los trabajadores de plataformas puedan reclamar ante la autoridad competente el reconocimiento de su verdadera situación laboral.

Activada la presunción, la determinación de la existencia de una relación laboral dependerá de "los hechos relacionados con la realización del trabajo, incluida la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en la organización del trabajo en la plataforma", sin que sea relevante el nombre que las partes hayan asignado a su relación contractual (artículo 4.2 de la Directiva).

Como es habitual en la normativa de la UE, la Directiva 2024/2831 incorpora definiciones clave de ciertos términos (art. 2). Estas definiciones resultan fundamentales para delimitar el alcance de la presunción de laboralidad establecida por la norma. En particular, las definiciones de "plataforma digital de trabajo" y de "persona que realiza el trabajo en plataformas" aclaran que no todas las plataformas digitales son, necesariamente, plataformas de trabajo, lo que implica que el trabajo realizado a través de ellas no activa la presunción del artículo 5 de la Directiva, ni debe prestarse necesariamente bajo un régimen laboral. Asimismo, el concepto de “intermediario” deja abierta la posibilidad de que la relación contractual se establezca con este y no directamente con la plataforma, incluso cuando esta última tenga la condición de plataforma digital de trabajo.

El objetivo de este trabajo es analizar la opción adoptada por la Directiva para facilitar la correcta determinación de la situación laboral de los trabajadores de plataformas. En particular, se examinará la presunción de laboralidad que incorpora, al tiempo que se considerarán las iniciativas previas de los Estados miembros para regular el trabajo en plataformas, que constituyen el contexto en el que debe trasponerse la Directiva.

Estas iniciativas previas permiten apreciar la diversidad de enfoques existentes en el seno de la UE. A lo largo de los últimos años, diversos países han adoptado perspectivas diferentes para abordar la regulación del trabajo en plataformas digitales. Algunos, como España o Portugal, han optado por reforzar la protección laboral mediante presunciones de laboralidad. Otros, como Francia o Italia, han preferido

mantener la categoría de autónomos, pero ampliando las garantías individuales y colectivas para estos trabajadores, en algunos casos mediante figuras intermedias o derechos sectoriales específicos. Esta evolución normativa ofrece pistas sobre la postura de los Estados miembros y permiten comprender mejor cómo ha sido concebida la Directiva, cuyo objetivo es armonizar los criterios para identificar la naturaleza laboral de las relaciones en plataformas, al tiempo que se garantiza la protección de los derechos de los trabajadores en un contexto de creciente digitalización de la economía[2].

II. LA SITUACIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS

La Directiva 2024/2831 encomienda a los Estados la adopción de medidas destinadas a garantizar que los trabajadores de plataformas estén correctamente clasificados, con el fin de combatir la figura del falso autónomo y asegurar el acceso efectivo de esos trabajadores a los derechos laborales que les corresponden.

1. Determinación de la situación laboral correcta

Para garantizar una correcta clasificación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, el art 4 de la Directiva 2024/2831 encomienda a los Estados miembros la aplicación de procedimientos "adecuados y específicos" para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas. Estos procedimientos deben tener como objetivo determinar la existencia de una relación laboral, conforme a lo establecido en el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De este modo, se pretende asegurar que los trabajadores de plataformas gocen plenamente de los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores también

[2] Téngase en cuenta también que la intervención normativa en este ámbito fue vista por las plataformas digitales y por algunos Estados miembros como un freno a su actividad empresarial, a su modelo de negocio y a la libertad persona trabajadora a elegir el vínculo contractual laboral o mercantil que más puede interesarle. Sobre el tema, Rojo Torrecilla, E., «Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales», *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 5, núm. 3, 2024, pág. 253. Fernández García, A., "La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales", *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, diciembre 2024.
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Downloads/Dialnet-LaPresuncionDeLaboralidadYLaGestionAlgoritmicaEnLa-9913005.pdf

conforme con el Derecho de la Unión, el Derecho nacional y los convenios colectivos pertinentes (CDO 25).

Los Estados miembros deben asegurarse de que, cuando se detecten situaciones en las que se haya clasificado erróneamente a un trabajador, se corrija dicha clasificación a través de un procedimiento formal que incluya mecanismos claros y accesibles que permitan a los trabajadores impugnar la clasificación asignada cuando consideren que esta no refleja adecuadamente la realidad de su relación laboral. Estos procedimientos pueden ser administrativos o judiciales y deben permitir analizar los contratos y las condiciones reales de trabajo con el fin de determinar si existe una auténtica relación laboral. En este sentido, adviértase que la Directiva habla de procedimientos, no de órganos concretos, por lo que la organización concreta y los órganos encargados quedan a criterio y regulación de cada Estado miembro, conforme a su Derecho nacional.

Con el mismo objetivo de garantizar una correcta determinación de la situación laboral del trabajador de plataformas, la Directiva 2024/2831 adopta en su artículo 4.2 el principio de primacía de los hechos. Este principio se encuentra en línea con lo dispuesto en el apartado 9 de la Recomendación OIT 198 (2006) sobre la relación de trabajo. Este enfoque implica un análisis detallado de los hechos reales que trasciende la mera denominación contractual, valorando elementos clave como la dirección, el control y el uso de sistemas automatizados en la gestión y supervisión del trabajo, sin importar la denominación que se haya dado a la relación en cualquier estipulación contractual acordada entre las partes involucradas. Dicho análisis debe ser realizado por los órganos competentes que intervengan en los referidos procedimientos para la determinación de la situación laboral.

Además, cuando se concluya que existe una relación laboral, deberá identificarse con claridad a la parte o partes que han de asumir las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos nacionales (art. 4.3).

Todo este marco procedimental debe ponerse en relación con los artículos 18 a 24 de la Directiva 2024/2831, que completan las obligaciones de los Estados miembros en cuanto a la garantía de acceso efectivo a la justicia, la tutela de derechos y el cumplimiento de las decisiones que puedan derivarse de estos procedimientos.

Así, el artículo 18 reconoce expresamente el derecho de las personas que realizan el trabajo en plataformas -incluidas aquellas cuyo empleo o relación contractual haya finalizado- a una resolución de litigios en tiempo oportuno, eficaz e imparcial, así como el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada por el perjuicio sufrido, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la Directiva.

Por su parte, el artículo 19 prevé que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas y las entidades con interés legítimo, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales, puedan intervenir en los procedimientos judiciales o administrativos, e incluso actuar en nombre o en apoyo de los trabajadores afectados.

El artículo 21 introduce un elemento clave para la eficacia de estos procedimientos: el acceso a las pruebas. Los órganos jurisdiccionales o administrativos podrán ordenar a la plataforma digital de trabajo que presente cualquier prueba pertinente bajo su control, incluso si contiene información confidencial, estableciendo las garantías necesarias para su protección. Este punto es especialmente relevante en el contexto del trabajo en plataformas, donde la falta de información y el uso de algoritmos complejos puede dificultar al trabajador probar las condiciones reales de prestación del servicio.

Asimismo, los artículos 22 y 23 recogen garantías de protección frente a represalias, incluyendo la prohibición del despido u otras consecuencias desfavorables como reacción al ejercicio de derechos amparados por la Directiva. En caso de despido, corresponderá a la plataforma justificar que no se ha debido al ejercicio de tales derechos.

Finalmente, el artículo 24 establece la necesidad de articular un régimen de supervisión y sanciones, efectivo, disuasorio y proporcionado, así como mecanismos de cooperación administrativa entre Estados miembros. Este aspecto resulta especialmente relevante en el caso de plataformas transnacionales y del trabajo en entornos transfronterizos.

El cumplimiento del artículo 4 y concordantes de la Directiva 2024/2831 no exige necesariamente una reforma legislativa en el ordenamiento jurídico español, ya que este ya cuenta con mecanismos adecuados para garantizar una correcta clasificación laboral.

Por un lado, existen procedimientos judiciales plenamente operativos que permiten a los trabajadores, incluidos los de plataformas digitales, impugnar la calificación de su relación laboral y solicitar su reconocimiento como trabajadores por cuenta ajena. Así se ha puesto de manifiesto, entre otros, en el caso Glovo, en los que los órganos jurisdiccionales han aplicado el principio, plenamente asentado en nuestra jurisprudencia[3], según el cual prevalecen los hechos sobre las denominaciones formales utilizadas por las partes, lo que permite analizar las condiciones reales de la prestación de servicios y valorar indicios de dependencia, ajenidad y control.

Por otro lado, los trabajadores pueden acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tiene facultades para investigar de oficio o a instancia de parte, requerir documentación, realizar comprobaciones e incluso emitir actas que pueden influir en la calificación de una relación laboral, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados (art. 23 Ley 23/2015). En consecuencia, tampoco resulta imprescindible regular un procedimiento administrativo específico o simplificado. Aunque la Directiva abre la posibilidad de que los Estados miembros lo hagan, no lo exige. El sistema español ya ofrece cauces administrativos eficaces para abordar estos casos, siempre que se garantice su accesibilidad, claridad y efectividad práctica.

2. Presunción legal

Entre las medidas previstas en la Directiva para facilitar la determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, destaca la presunción que consagra el art. 5.1. Bajo el título de "presunción legal", dicho precepto dispone una presunción de que la relación contractual que pueda establecerse entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es de naturaleza laboral, "cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los

[3] Según la que, «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente levadas a cabo». Entre otras, SSTS 20 de marzo de 2008, rec.747/2006; 7 de noviembre de 2007, rec.2224/2006; y 27 de noviembre de 2007, rec.2211/2006; 12 de diciembre de 2007, rec.2673/2006; y 12 de febrero de 2008, rec.5018/2005; 22 de julio de 2008, rec.3334/2007.

convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia".

Ahora bien, esta presunción no tiene por qué trasladarse de forma literal a los ordenamientos internos de los Estados miembros. La Directiva deja a estos últimos la libertad para determinar cómo se formule. En este sentido, los Estados podrán, por ejemplo, reforzar la presunción de laboralidad general que pueda estar ya contemplada en sus respectivos ordenamientos jurídicos; formular una presunción general (si no la tienen) en unos términos que permitan su extensión a las situaciones de trabajo en plataformas digitales; o bien regular una presunción particular, aplicable exclusivamente al ámbito de las plataformas digitales. Lo fundamental es que la modalidad que se adopte asegure el establecimiento de una presunción legal eficaz y refutable de existencia de una relación laboral, que simplifique el procedimiento en favor de las personas que trabajan a través de plataformas. En ningún caso dicha presunción deberá traducirse en un incremento de las cargas o requisitos que deban asumir los propios trabajadores para que se determine correctamente su situación laboral.

El texto final de la Directiva 2024/2831 ha eliminado la previsión incluida en la fase de propuesta, que exigía para activar la presunción que la plataforma cumpliera al menos dos de una lista de cinco indicadores, lo que ha sido objeto de críticas doctrinales que han interpretado que, de este modo, la presunción ha quedado excesivamente "diluida"[4]. Otras opiniones, en cambio, han cuestionado la utilidad de restringir la aplicación de la presunción a casos en los que existan indicios claros de subordinación y control en la prestación de servicios[5], pues ello podría limitar el acceso a la protección laboral en situaciones complejas y en constante evolución como el trabajo en plataformas.

En cualquier caso, la aplicación de la presunción legal no debe dar lugar automáticamente a la reclasificación de las personas que realizan trabajo en plataforma, sino que constituye una ventaja procesal en beneficio

[4] Todolí Signes, A. "El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: Especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* núm. Extra. 19, 2024, p.7

[5] Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N., "¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas digitales con el acervo social de la Unión Europea e internacional", *OIT, Documento de trabajo 101*, febrero de 2024, p. 16. Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_910663-3.pdf

de las personas que realizan el trabajo en plataformas que se aplicará en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes cuando esté en juego la determinación de la situación laboral correcta de la persona que realiza el trabajo en plataforma. Se trata de una presunción refutable, que obliga al juez o autoridad competente a ponderar todas las pruebas e indicios tanto a favor como en contra de la existencia de una relación laboral, aportados por las partes[6].

Podría pensarse que mantener la exigencia de al menos dos indicios para activar la presunción facilitaría la labor del juez, al inclinar la balanza hacia la calificación automática como relación laboral con solo dos indicadores, frente a uno o ninguno en contra. Sin embargo, en la práctica, dada la complejidad y diversidad de los casos, es difícil imaginar que dicha exigencia fuera a simplificar significativamente el ejercicio de ponderación que el juez debe realizar, pues la valoración final siempre dependerá de la totalidad del conjunto probatorio.

Por otro lado, puede cuestionarse la conveniencia de mantener criterios específicos para activar esta presunción en el ámbito del trabajo en plataformas, si no se aplica una técnica semejante en la presunción general de existencia del contrato laboral que reconocen las normativas internas de algunos Estados miembros, como el caso de España[7].

Según el artículo 5.6 de la Directiva 2024/2831, la presunción no se aplicará a las relaciones contractuales celebradas antes del 2 de diciembre de 2026 y que estén vigentes en esa fecha. Esto parece ofrecer un margen de adaptación gradual tanto a las plataformas, como a los trabajadores y a las autoridades para asimilar las nuevas reglas; y evitar reclamaciones con carácter retroactivo.

Con todo, en países donde ya exista una presunción general de existencia de contrato, esta limitación temporal podría ser menos relevante en la práctica, ya que los trabajadores de plataformas con relaciones

---

[6] Sobre la inclusión de presunciones legales en las directivas sobre legislación laboral y las dificultades que puede plantear su conciliación con el principio del Derecho de la Unión Europea de "autonomía procesal", Aloisi, A., Rainone, S. y Countouris, N., "¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas digitales con el acervo social de la Unión Europea e internacional", *OIT, Documento de trabajo 101*, febrero de 2024, p.13. Disponible en: file:///C:/Users/user/Downloads/wcms_910663-3.pdf

[7] Waas B. and Herman van Voss, G. (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I. The concept of Employee,* OXFORD AND PORTLAND, OREGON, 2017, pp. 53 y ss.

laborales anteriores a esa fecha podrán seguir reclamando judicialmente el reconocimiento del carácter laboral de su actividad, con total seguridad de éxito, apoyándose en dicha presunción general[8].

Por último, la Directiva completa la formulación de esta presunción legal con un marco de medidas de apoyo para asegurar su aplicación efectiva y cumplimiento (art.6), que obliga a los Estados a elaborar orientaciones claras y prácticas para plataformas, trabajadores e interlocutores sociales sobre la presunción y su refutación. Además, deben definir procedimientos para que las autoridades actúen de forma proactiva contra plataformas que incumplan la normativa laboral, garantizando inspecciones eficaces, proporcionadas y no discriminatorias, especialmente en aquellas plataformas donde se haya reconocido una relación laboral. Finalmente, deben capacitar a las autoridades con formación y conocimientos técnicos, especialmente en gestión algorítmica, para que puedan desempeñar eficazmente sus funciones.

3. El alcance de la presunción de laboralidad a la luz de las definiciones establecidas en la Directiva (UE) 2024/2831

La efectividad de la presunción de laboralidad que establece el art. 5 de la Directiva depende, en gran medida, del alcance de las definiciones de "plataforma digital de trabajo" y "trabajo en plataformas", establecidas en el artículo 2. Así, la aplicación articulada de ambos preceptos lleva a la conclusión de que para que se active la presunción de que relación contractual entre la persona que realiza el trabajo en plataformas y la plataforma es de naturaleza laboral es necesario que se den unas condiciones:

Primero, la persona trabajadora debe ser una persona física y realizar un trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo dentro de la Unión Europea.

Segundo, la presunción solo se aplica si la plataforma puede calificarse como plataforma digital de trabajo, en los términos del artículo 2.1.a) de la Directiva. Esto requiere que el servicio prestado por la

[8] Así lo entendió 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,* núm. 4, 2022, pp. 159-207, a propósito de la disposición adicional vigésimotercera ET respecto de la que la Ley 12/2021 establecía también un periodo transitorio.

plataforma se realice por medios electrónicos, a distancia y bajo demanda de un destinatario. Además, debe implicar como elemento esencial y necesario la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de remuneración, independientemente de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar físico. Por tanto, es necesario valorar el papel que desempeña la plataforma digital en la organización del trabajo de quienes lo ejecutan.

Tercero, deben constatarse hechos que evidencien dirección y control por parte de la plataforma sobre el trabajo realizado. Según el artículo 4.2, estos hechos incluyen, entre otros, la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones para organizar el trabajo.

En este punto, el artículo 5 de la Directiva incluye una referencia clave: los hechos que activan la presunción deben indicar dirección y control "conforme al Derecho nacional, a los convenios colectivos y a las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia". Esta fórmula implica una remisión expresa a los conceptos nacional y comunitario de trabajador, de modo que la noción de dirección y control debe interpretarse a la luz de los criterios ya consolidados en los distintos ordenamientos que giran principalmente en torno al rasgo de subordinación o control en la prestación de servicios remunerados[9].

Por consiguiente, para que se active la presunción, no basta con que las plataformas utilicen tecnologías basadas en algoritmos; es indispensable que empleen específicamente sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones, en los términos definidos por las letras h) y j) del artículo 2.1 de la Directiva 2024/2831. Estos sistemas se utilizan, respectivamente, para monitorear, controlar o evaluar las actividades laborales; y para tomar decisiones que afectan a los trabajadores y a sus condiciones laborales. Como aclara el CDO 19 de la Directiva, el uso de estos sistemas es lo que distingue a las plataformas digitales laborales de otras plataformas en línea, representando una forma única de organizar la prestación de servicios en comparación con métodos más tradicionales. La conjunción disyuntiva empleada en el texto permite interpretar que es

[9] Sánchez-Urán Azaña, Y., "Nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo. El debate sobre la laboralidad en el contexto internacional y europeo", en VV.AA. (Monreal Bringsvaerd, E., Thibault Aranda, X., Jurado Segovia, A., coordinadores) *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo,* Tirant lo Blanch, 2020, p.74

suficiente con emplear al menos uno de estos sistemas automatizados, aunque lo habitual sea que se utilicen ambos.

Como se desprende de la definición de trabajo en plataformas establecida en el art. 2.1.b) de la Directiva, este tipo de trabajo no requiere necesariamente una relación contractual directa entre la persona trabajadora y la plataforma digital de trabajo. También puede prestarse a través de un intermediario. Esta posibilidad se reafirma en el art. 2.1. e) de la Directiva que define al "intermediario" como la persona física o jurídica que, con el fin de ofrecer "trabajo en plataformas" a plataformas digitales o a través de estas, bien establece una relación contractual tanto con la plataforma como con la persona que realiza el trabajo, bien se sitúa en una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y dicha persona.

Esta definición contempla diversas posibilidades, en función de si el intermediario actúa como proveedor de servicios a la plataforma digital -en cuyo caso el trabajo en plataformas ofrecido por el intermediario se llevará a cabo a través del propio intermediario-, o si ofrece trabajo en plataformas a través de plataformas digitales de trabajo, utilizando la infraestructura de estas últimas para organizar o distribuir el trabajo. Evidentemente, el rol del intermediario varía según el caso. En el primer escenario, el intermediario actúa como contratista o subcontratista de la plataforma; en el segundo, puede tratarse de una especie de Empresa de Trabajo Temporal (ETT) que contrata trabajadores para ponerlos a disposición de plataformas digitales, o bien de una empresa del mismo grupo empresarial que cede trabajadores a otra entidad del grupo.

En este segundo supuesto, si el intermediario fuera a su vez una plataforma digital de trabajo, esta circunstancia podría introducir cierta complejidad en la valoración de las condiciones que activan la presunción, especialmente en lo relativo a los hechos que señalan la dirección y control del trabajo organizado por una plataforma distinta de aquella que contrata al trabajador. Sin embargo, ello no es suficiente para excluir la aplicación de la presunción a la relación contractual entre el trabajador y el intermediario.

En definitiva, dependiendo de cómo se organice el trabajo en las plataformas, pueden surgir relaciones laborales complejas que la Directiva no ha intentado regular de manera directa. Por otra parte, la presunción establecida en el artículo 5 se refiere exclusivamente a la calificación jurídica de la relación contractual entre una plataforma digital y la persona que realiza trabajo en plataformas. No se trata, por tanto, de una presunción

acerca de la existencia de un contrato entre el trabajador y la plataforma cuando interviene un intermediario. En estos casos, la Directiva no presupone que exista un vínculo contractual entre el trabajador y la plataforma, sino que si dicho vínculo existe es de naturaleza laboral.

III. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LOS ESTADOS MIEMBROS ANTES DE LA DIRECTIVA 2024/2831

Antes de la adopción de la Directiva 2024/2831, varios Estados miembros ya habían puesto en marcha iniciativas regulatorias orientadas a abordar la situación jurídica del trabajo en plataformas. En algunos casos, la opción no fue reconocer la laboralidad de esta modalidad de trabajo. En su lugar, se optó por aumentar o extender los niveles de protección, manteniendo que puede tratarse de trabajos autónomos o no subordinados.

1. España: la Ley 12/2021 y la presunción de laboralidad en el reparto a través de plataformas

Entre esas iniciativas nacionales previas, España adoptó la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, que consolidó lo dispuesto por el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, aprobado con carácter urgente para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales.

A tal efecto la norma introdujo dos cambios en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET) con la finalidad, de un lado, de precisar "el derecho de información de la representación de personas trabajadores en el entorno digitalizado" y, de otro, de regular "la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto". Sin embargo, esto último no fue así exactamente. Esta norma no entró a regular la relación de trabajo por cuenta ajena en ese ámbito, puesto que no entró a precisar quiénes son las partes de esa relación de trabajo, menos aún a concretar sus derechos y deberes. Su objetivo era integrar la actividad de las personas dedicadas al reparto a través de plataformas digitales en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica que dichos repartidores se regirán por el régimen común de los trabajadores asalariados. No se quiso, o no se pudo, pactar un marco de regulación propio, como el que tienen las relaciones especiales de trabajo del art. 2 ET, ni adaptar, como se ha hecho con el trabajo a distancia, el

régimen laboral común a esta prestación servicios de reparto que se desarrolla en un ámbito y en unas condiciones tan particulares.

Por ello, el principal cambio en este punto consistió en la formulación de una nueva presunción legal de laboralidad para las personas que presten servicios retribuidos de reparto o distribución de mercancías o productos de consumo a través de plataformas digitales. Con este fin, se añadió una disposición adicional, la vigesimotercera, al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

A primera vista, podría parecer que la intención era simplemente extender la presunción general de laboralidad establecida en el artículo 8.1 del ET, según la cual el contrato de trabajo "se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución". De hecho, la nueva disposición comienza señalando que, "por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1 del ET", se presume incluida en el ámbito de la ley "la actividad de las personas que realicen servicios de reparto de productos de consumo o mercancías a través de plataformas digitales, por parte de empleadoras que ejercen facultades de organización, dirección y control, ya sea de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica de la actividad".

No obstante, la nueva presunción legal presenta diferencias importantes respecto a la del artículo 8.1 ET, que deben tenerse en cuenta al interpretar su alcance. En el caso del artículo 8.1 ET, para activar la presunción es necesario aportar indicios de los elementos esenciales de la relación laboral definidos en el artículo 1.1 del ET: dependencia, ajenidad y retribución. En cambio, para activar la presunción introducida por la disposición adicional vigesimotercera del ET, basta con indicios de que el servicio es retribuido y que se desarrolla en el marco de una plataforma digital que utiliza algoritmos -basados en reglas, parámetros o valoraciones- capaces de organizar, dirigir o controlar la actividad de reparto, ya sea de forma directa, indirecta o implícita. Por tanto, es suficiente con que el algoritmo tenga esa capacidad, aunque no se haya aplicado en la práctica, para que la presunción entre en juego.

Como se ha señalado, esta norma se limita a los trabajadores de reparto mediante plataformas digitales, por lo que no se aplica a quienes realizan otros servicios a través de plataformas, aunque estas también utilicen algoritmos para organizar o controlar la actividad. Este ámbito de

aplicación es más reducido que el previsto por la Directiva 2024/2831, lo que sugiere la conveniencia de adaptar el ordenamiento interno para extender la presunción prevista en la disposición adicional vigesimotercera a todas las formas de trabajo en plataformas[10].

Por lo demás, la presunción contemplada en el artículo 5 de la Directiva encaja en lo esencial con el marco jurídico ya vigente en el ordenamiento español, por lo que la trasposición de la Directiva en este punto no parece requerir ajustes normativos adicionales. Otra cuestión distinta es la intervención de intermediarios, que plantea desafíos adicionales. En este contexto, resulta fundamental garantizar que las personas que realizan trabajo en plataformas en virtud de una relación contractual con un intermediario gocen del mismo nivel de protección que quienes mantienen una relación directa con la plataforma, tal como exige el artículo 3 de la Directiva. Ahora bien, no está claro que esa protección esté suficientemente asegurada en todos los casos.

Por su parte, la disposición relativa a los derechos de información de los representantes de los trabajadores presenta un alcance más amplio que la presunción legal. Esto se debe a que la nueva letra d) del apartado 4 del artículo 64 ET está formulada en términos generales. Su objetivo es reforzar el derecho de información de los representantes "en el entorno digitalizado", lo que puede aplicarse a cualquier empresa que utilice algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que influyan en decisiones sobre el acceso al empleo, su mantenimiento o las condiciones laborales, con independencia de la actividad concreta que se desarrolle.

El artículo 9 de la Directiva 2024/2831 impone obligaciones de información mucho más detalladas, por lo que podría exigir una revisión de esta norma interna. De entrada, abarca tanto los sistemas de seguimiento -como las categorías de datos observados, los fines del seguimiento y su modo de ejecución-, como los sistemas de toma de decisiones automatizadas. En este último caso, exige información sobre las decisiones respaldadas por estos sistemas, los datos y parámetros considerados, su peso en la decisión final y las razones específicas de decisiones que puedan

[10] Rojo Torrecilla, E., "Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales", en *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 5, núm. 3, 2024, pág. 253. Cardona Rubert, B., "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.

perjudicar al trabajador, como la suspensión de su cuenta o el impago de servicios. Además, esta obligación se extiende a los sistemas en fase de implantación y refuerza los principios de transparencia y trazabilidad. La información no solo deberá entregarse a los representantes legales, sino también directamente a las personas que realizan el trabajo en plataformas.

2. Portugal y la presunción de laboralidad en plataformas digitales: avances legislativos clave

El segundo Estado miembro en intervenir normativamente en esta materia ha sido Portugal. El primer paso se dio con la Ley n.º 45/2018, de 10 de agosto[11], que estableció el régimen jurídico del transporte individual y remunerado de pasajeros en vehículos privados a través de plataformas electrónicas. Esta norma reguló la actividad de los conductores de vehículos (art. 10) y definió a las plataformas electrónicas como las infraestructuras electrónicas que prestan, bajo un modelo de negocio propio, el servicio de intermediación entre usuarios y operadores de Transportes de Vehículos de Alquiler con Conductor (TVDE) adheridos a la plataforma, a partir de la solicitud realizada por el usuario a través de una aplicación informática (art. 16).

Sin embargo, esta ley no abordó expresamente la calificación jurídica de la relación contractual entre los conductores y los operadores de TVDE, limitándose a exigir su formalización por escrito y a remitir al artículo 12 del Código de Trabajo, independientemente de la denominación que las partes hayan adoptado en el contrato. Este último precepto establece una presunción general de existencia de un contrato de trabajo cuando, en la relación entre la persona que realiza una actividad y la otra que se beneficia de ella, se verifican algunas de las siguientes circunstancias: a) La actividad se lleva a cabo en un lugar que pertenece o está bajo el control de quien se beneficia de la actividad; b) La actividad se realiza bajo las instrucciones de quien se beneficia de la actividad, con relación a la forma, horario y lugar de realización; c) El trabajador realiza la actividad con el uso de medios proporcionados por quien se beneficia de la actividad; d) El pago de la actividad se realiza regularmente, en función del tiempo trabajado, y no del resultado obtenido[12].

[11]Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10, https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/154-2018-115991683

[12] Un análisis comparado de las presunciones legales de existencia del contrato de trabajo, enWaas B. and Herman van Voss, G. (ed.), *Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I. The concept of Employee,* OXFORD AND PORTLAND, OREGON, 2017, pp. 53 y ss.

Además, se aclaró que, cuando el conductor estuviera vinculado por un contrato de trabajo, se le aplicaría el régimen de organización del tiempo de trabajo previsto en el Decreto-Ley n.º 237/2007, de 19 de junio[13]; y, en el caso de los conductores independientes, el régimen establecido en el Decreto-Ley n.º 117/2012, de 5 de junio[14].

En todo caso, la Ley n.º 45/2018 estableció la duración máxima de la actividad de los conductores de TVDE, limitándola a 10 horas dentro de un período de 24 horas, independientemente del número de plataformas en las que presten servicios, y siempre sin perjuicio de la aplicación de las normas imperativas, especialmente las del Código de Trabajo, si se establece un periodo inferior (art. 13).

Estas disposiciones se complementan con la exigencia de que los operadores de plataformas electrónicas adopten mecanismos para garantizar el cumplimiento de estos límites, como la obligación de conservar durante dos años los registros de actividad de operadores, conductores y vehículos, y de implementar medidas de control y limitación de la actividad para asegurar el cumplimiento continuo de los requisitos establecidos por la Ley (art. 14). El sistema informático de la plataforma debe registrar los tiempos de trabajo del conductor, así como el cumplimiento de los límites de tiempo de conducción y descanso (art. 20). También se regulan diversos aspectos del desarrollo de la actividad, como la forma en que puede ser remunerado el servicio prestado (art. 15).

Posteriormente, en el marco de la agenda de trabajo digno, la Ley n.º 13/2023, de 3 de abril[15], introduce modificaciones en el Código de Trabajo. En concreto, se añade el artículo 12.º-A, que establece la presunción específica de existencia de un contrato de trabajo en el contexto de las plataformas digitales. Esta presunción es aplicable a las actividades realizadas en plataformas digitales, incluidas aquellas que ya cuentan con legislación específica, como ocurre con las reguladas en el artículo 16 de la Ley n.º 45/2018.

---

[13]Diário da República n.º 116/2007, Série I de 2007-06-19, https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/116-2007-126205

[14] Diário da República n.º 109/2012, Série I de 2012-06-05, https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/109-2012-133727

[15]Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/diario-republica/66-2023-211340861

Según el artículo 12.ºA, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando en la relación entre el prestador de actividad y la plataforma digital se cumplan algunas de las siguientes circunstancias: la plataforma fija la retribución o establece límites máximos y mínimos; dirige la actividad imponiendo reglas sobre la apariencia del trabajador, su conducta o la forma de prestar el servicio; supervisa y controla el trabajo, incluso en tiempo real, a través de medios electrónicos o algoritmos; limita la autonomía del trabajador en la organización del trabajo (horarios, aceptación de tareas, subcontratación, elección de clientes, etc.); ejerce los poderes empresariales, en particular el poder disciplinario, pudiendo excluir al trabajador de futuros servicios mediante la desactivación de la cuenta; o proporciona los equipos o instrumentos de trabajo utilizados, que le pertenecen o cuya disposición le corresponde.

La vinculación de la presunción a la concurrencia de ciertas condiciones recuerda la opción inicialmente adoptada por la propuesta de Directiva, que también exigía, para activar la presunción, que la plataforma cumpliera al menos dos de un conjunto de cinco indicadores que evidenciaban la existencia de dirección y control sobre el trabajo realizado. Sin embargo, conviene recordar que la opción adoptada para esta presunción específica en el ordenamiento portugués coincide con la seguida en la formulación de su presunción general que, como se ha dicho, establece asimismo la necesidad de constatar determinados elementos o circunstancias para activar la presunción. Probablemente ha pesado que estos indicadores generales no se adaptan fácilmente al contexto específico del trabajo en plataformas digitales[16].

Por lo demás, la Ley n.º 13/2023, de 3 de abril, establece una definición de plataforma digital, que no difiere sustancialmente de la definición de plataforma digital del trabajo del art. 2 de la Directiva 2024/2831; y recoge de forma expresa el principio de realidad de los hechos que lleva a la aplicación de la presunción independientemente de la denominación que las partes hayan dado al respectivo vínculo jurídico.

Esta regulación se completa con unas previsiones tienen en cuenta la eventual participación de intermediarios en la relación entre la persona trabajadora y la plataforma, con las que se trata de garantizar un trato

[16] Como ocurre, en general, con los indicadores tradicionales, según Álvarez Alonso, D., "Assessing the employment status of digital plataform workers: Renewed approach, new indicators and recent judgments", en Palma Ramalho, M.R., Carvalho, C. y Nunes Vicente, J. (eds) *Work in a digital era: legal challenges,* AAFDL EDITORA, Lisboa 2022, p.265.

equitativo entre quienes trabajan directamente para la plataforma y quienes lo hacen a través de intermediario. En la misma línea, se regula la responsabilidad solidaria de la plataforma y de la persona que actúe como intermediario respecto de las deudas del trabajador derivadas del contrato de trabajo o de su incumplimiento o terminación, así como respecto de las cargas sociales correspondientes y multas por infracción laboral. Se tipifica como una infracción muy grave imputable al empleador, ya sea la plataforma, ya el intermediario, la contratación de la prestación de actividad, aparentemente autónoma, concurriendo las notas del contrato de trabajo, que pueda causas perjuicio al trabajador o al Estado.

De esta forma, la Ley n.º 13/2023 parece haberse adelantado al encargo que el art. 3 de la Directiva 2024/2831 hace a los Estados miembros para que adopten las medidas necesarias para asegurar que las personas que trabajen en plataformas digitales a través de intermediarios reciban el mismo nivel de protección que aquellos que tienen una relación contractual directa con la plataforma. Para ello, los Estados deben crear mecanismos adecuados, que podrían incluir, como se hace en el ordenamiento portugués, sistemas de responsabilidad solidaria, de acuerdo con sus leyes y prácticas nacionales.

3. Francia: regulación del trabajo autónomo en plataformas digitales

En Francia, la opción seguida ha sido diferente, ya que se ha optado por no considerar necesariamente a los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena. En su lugar, se ha adoptado un enfoque más flexible, permitiendo que estos trabajadores sigan siendo considerados autónomos, pero con medidas de protección adicionales para garantizar sus derechos laborales[17].

En concreto, la Ley n.° 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y a la garantía de la carrera profesional[18], conocida como Ley El Khomri, reguló el derecho de los trabajadores a la desconexión digital, dejando, no obstante, a las empresas la definición de los entornos y de los límites a través de un acuerdo colectivo o, en su defecto, mediante un estatuto (art.55). Además, el artículo 60 de esta Ley introdujo un marco jurídico específico para los trabajadores

[17] Rojo Torrecilla, E., «Directiva UE: mejora de las condiciones laborales en plataformas digitales», en *Revista Jurídica del Trabajo*, Vol. 5, núm. 3, 2024, pág. 253.
[18] JORF n°0184 du 9 août 2016, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2016/08/09/0184

autónomos que prestan servicios a través de plataformas digitales de intermediación, tal como se definen en el artículo 242 bis del Código General de Impuestos. Este marco jurídico se incorporó al Título IV del Libro III de la Parte VII del Código del Trabajo, y establece las condiciones en las que se aplica la responsabilidad social de la plataforma (art. L.7342-1).

A estos trabajadores se les garantiza el acceso a un seguro de accidentes de trabajo, cuya cotización corresponde a la plataforma, dentro de los límites establecidos por decreto (art. L.7342-2). También, se les reconoce el derecho a la formación profesional continua y al reconocimiento de su experiencia profesional, igualmente a cargo de la plataforma (art. L.7342-3). Sin embargo, estos derechos no serán aplicables cuando el volumen de negocio generado por el trabajador a través de la plataforma sea inferior a un umbral fijado por decreto (art. L.7342-4).

Asimismo, se reconocen ciertos derechos colectivos, como el derecho a negarse a prestar sus servicios para defender reivindicaciones profesionales (art. L.7342-5), y el derecho a constituir organizaciones sindicales, adherirse a ellas y hacer valer a través de ellas sus intereses colectivos (art. L.7342-6).

Posteriormente, la Ley n.º 2018-771, de 5 de septiembre de 2018, por la libertad de elegir el propio futuro profesional[19], que reformó el sistema de formación profesional en Francia, vino a desarrollar la Ley El Khomri al establecer un marco para facilitar el acceso a la formación continua, que alcanza a los trabajadores de plataformas.

Por su parte, La Ley n.º 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, de orientación de las movilidades[20], introdujo medidas específicas para los trabajadores autónomos que mediante plataformas realizan actividades de transporte de personas con conductor (VTC) o reparto de mercancías mediante vehículos de dos o tres ruedas. Estas disposiciones, recogidas en el art. 44 de la Ley, modificaron el Código de Transporte con el objetivo de mejorar la transparencia en sus condiciones laborales (art. L.1326-3[21]),

[19]JORF n°0205 du 6 septembre 2018, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2018/09/06/0205

[20] JORF n°0299 du 26 décembre 2019, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2019/12/26/0299

[21] A tal efecto, el Art. L. 1326-3 obliga a las plataformas a publicar en su sitio web, de manera justa, clara y transparente, indicadores relativos a la duración de la actividad y los

otorgar a los trabajadores mayor control sobre sus horarios y su actividad, sin temor a ser penalizados por rechazar propuestas (art. L.1326-2), reconocer el derecho a desconectarse (art. L.1326-4) y garantizar el derecho a recibir un precio mínimo asegurado después de deducir gastos (art. L. 1326-2).

Asimismo, se actualizaron los artículos del Código del Trabajo sobre la formación profesional (art. L.7342-3) y se fijó el umbral de facturación que da derecho a un seguro por accidentes laborales.

En el marco de su responsabilidad social, las plataformas que operan en los sectores del transporte de personas con conductor (VTC) o del reparto de mercancías mediante vehículos de dos o tres ruedas, pueden adoptar una carta que establezca las condiciones de trabajo, derechos y obligaciones de ambas partes (art. L.7342-9 del Código del Trabajo). Esta carta debe tener un contenido mínimo, que incluya aspectos como la no exclusividad, la libertad de conexión, y modalidades que aseguren una remuneración justa, el desarrollo de competencias y la seguridad en el trabajo. Además, debe incorporar medidas para mejorar las condiciones laborales, prevenir riesgos profesionales y fomentar el diálogo entre plataforma y trabajadores. También debe abordar la calidad del servicio, el control de la actividad, las condiciones de ruptura de la relación comercial y las garantías de protección social complementaria.

Ese documento puede ser homologada por la autoridad administrativa, previa consulta a los trabajadores autónomos vinculados a la plataforma. Sin embargo, esa homologación no implica automáticamente que existe una relación de subordinación jurídica. Aunque el Consejo Constitucional declaró inconstitucional la cláusula que prohibía usar este documento como indicio de relación laboral, dicha decisión no confirma que la homologación sea, por sí sola, prueba suficiente de subordinación[22].

---

ingresos obtenidos por los trabajadores en relación con la plataforma, durante el año civil anterior.

[22] El Consejo Constitucional, en su decisión n.º 2019-794 DC, de 20 de diciembre de 2019, declaró inconstitucional la disposición que impedía considerar el cumplimiento de dicha carta como indicio de subordinación jurídica, por afectar a la seguridad jurídica y al derecho a un juicio justo. El Tribunal sostuvo, sin embargo, que el legislador sí había definido de forma válida el compromiso relativo al "precio justo", al vincularlo a una remuneración adecuada en función del tiempo de trabajo. https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019794DC.htm

Estas reformas se completan con varias ordenanzas que inciden sobre la organización del diálogo social y la representación colectiva de los trabajadores autónomos que operan a través de plataformas digitales. La primera, la Ordenanza n.º 2021-484, de 21 de abril de 2021[23], estableció el marco legal para la representación colectiva de los trabajadores que realizan su actividad a través de plataformas digitales, regulando el proceso electoral y los criterios de representatividad de las organizaciones.

Posteriormente, la Ordenanza n.° 2022-492, de 6 de abril de 2022[24], organizó el diálogo social en el sector de las plataformas de movilidad, es decir, aquellas que permiten a trabajadores autónomos prestar servicios de transporte de personas o reparto de mercancías (como Uber, Deliveroo, etc.). Esta norma busca fortalecer la autonomía de estos trabajadores y mejorar su representación colectiva al tiempo que amplía las competencias de la Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo (organismo público encargado de regular el diálogo social entre las plataformas de movilidad y los trabajadores vinculados a ellas por un contrato comercial, art, L.7345-1).

Finalmente, la Ley n.º2022-139, de 7 de febrero de 2022[25], ratificó la Ordenanza n.º 2021-484 y desarrolló un marco para la negociación sectorial entre plataformas y trabajadores autónomos sobre condiciones de trabajo, ingresos y riesgos profesionales. La norma también consolidó el papel de la Autoridad de Relaciones Sociales de las Plataformas de Empleo como instancia mediadora del diálogo social. Además, garantizó una mayor transparencia en la relación entre las plataformas y los trabajadores independientes, especialmente en lo relativo a la información sobre las propuestas de trabajo y las condiciones para su realización.

4. Marco normativo italiano para los trabajadores de plataformas

En el contexto específico del trabajo a través de plataformas digitales, la legislación italiana distingue tres categorías de trabajadores. En primer lugar, los trabajadores subordinados, definidos según el artículo 2094 del Código Civil, que se rigen por el régimen laboral. En segundo lugar, los colaboradores heteroorganizados, contemplados en el artículo 2 del Decreto

[23] JORF n°0095 du 22 avril 2021, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2021/04/22/0095
[24] JORF n°0082 du 7 avril 2022, https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2022/04/07/0082
[25] JORF n°0032 du 8 février 2022 , https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/jo/2022/02/08/0032

Legislativo n.º 81/2015 de 15 de junio[26], "trabajadores cuya prestación predominantemente personal es organizada por el cliente, incluso mediante plataformas digitales". Aunque no existe una relación formal de subordinación, se les aplica la normativa propia del trabajo subordinado, salvo acuerdos colectivos nacionales suscritos por las organizaciones sindicales más representativas que establezcan disposiciones específicas sobre su régimen económico y jurídico[27]. Finalmente, está la categoría de trabajador autónomo individual, reconocida en el artículo 409 del Código de Procedimiento Civil (aprobado por el Real Decreto n.º 1443 de 28 de octubre de 1940) y en el artículo 47-bis y siguientes del Decreto Legislativo n.º 81/2015. Esta categoría incluye a aquellos que no cumplen con los requisitos establecidos en el artículo 2 y se rige por las disposiciones relativas a los trabajadores autónomos[28].

Partiendo de esta clasificación general, el Decreto-Ley n.º 101/2019 de 3 de septiembre[29], convertido en ley mediante la Ley n.º 128/2019 de 2 de noviembre[30], introdujo medidas específicas para proteger a los trabajadores de plataformas digitales, en particular a quienes realizan actividades de reparto en entornos urbanos utilizando bicicletas o vehículos motorizados. A tal efecto, añadió un capítulo (V-bis) al Decreto Legislativo n.º 81/2015. El objetivo principal es garantizar que el mercado laboral digital evolucione respetando unos estándares mínimos para todos los trabajadores, independientemente de la forma jurídica de su relación laboral. Esta finalidad se alinea con el principio 5 del Pilar Europeo de Derechos

[26] Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 144 del 24 giugno 2015 - Serie generale, https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/06/24/144/so/34/sg/pdf

[27] No obstante, como advierte Recchia, G.A., "On the digital labour side, ¿is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system", en Bellomo, S., Mezzacapo, D., Ferraro, F. y Calderara D. (eds), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive,* pp.109 y ss., a estos colaboradores heteroorganizados se les reconoce plenamente la libertad de asociación y el derecho a la huelga, pero los derechos sindicales están, sin embargo, altamente debatidos, y la negociación colectiva concierne a «estándares económicos y regulatorios particulares, por razón de las necesidades de producción y organización del sector correspondiente».

[28] Rosenbaum, F., "El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa", *Labor,* (1) (2024), p. 11/33, https://doi.org/10.15304/labor.id9670

[29] GU Serie Generale n.º 207 del 04-09-2019, https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/09/04/207/sg/pdf

[30] GU Serie Generale n.º 257 del 02-11-2019, https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2019/11/02/257/sg/pdf

Sociales, relativo al "Empleo flexible y seguro", recogido en la Recomendación (UE) 2017/761.

El art. 47 bis define a las plataformas digitales como los programas que organizan la entrega de bienes, fijan el precio y determinan cómo se realiza el trabajo. Aunque la plataforma controla la actividad, esto no impide que el trabajo se considere autónomo, a menos que se reconozca una relación laboral subordinada según la ley (art. 2094 Código Civil) que considera trabajador subordinado a quien, en virtud de un contrato de trabajo, se obliga a colaborar con un empresario en el ejercicio de una actividad económica, bajo la dirección y supervisión del mismo, a cambio de una remuneración.

La normativa establece derechos básicos en materia de retribución, como una remuneración mínima y una compensación adicional, no inferior al 10 %, por trabajo realizado en horario nocturno o bajo condiciones climáticas adversas[31]. También se reconoce el derecho a una asignación por vacaciones. Además, estos trabajadores disfrutan de protecciones similares a las del trabajo subordinado en aspectos clave: no pueden ser excluidos de la plataforma ni ver reducidas sus oportunidades laborales por negarse a aceptar encargos (art. 47-quinquies). Se garantiza asimismo el respeto a su libertad y dignidad, así como a la protección de sus datos personales (art. 47-sexies).

En cuanto a seguridad laboral, la empresa que utiliza la plataforma digital está obligada a cumplir con todas las obligaciones previstas para el empleador en el Decreto del Presidente de la República n.º 1124/1965, que regula el seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 47-ter). Asimismo, debe garantizar el cumplimiento, a su cargo, de las normas de salud y seguridad en el trabajo establecidas en el Decreto Legislativo n.º 81/2008 de 9 de abril.

Por último, se crea un observatorio permanente en el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, encargado de supervisar el impacto de esta

[31] Según el art. 47-bis.3. La remuneración para los trabajadores mencionados en el párrafo 1 puede determinarse en función de las entregas realizadas, siempre que no sea la forma predominante. Los convenios colectivos pueden definir esquemas salariales modulares e incentivadores que tengan en cuenta las modalidades de ejecución de la prestación y los diferentes modelos organizativos. La remuneración por hora se reconoce siempre que, por cada hora trabajada, el trabajador acepte al menos una llamada.

regulación, velar por su cumplimiento y proponer ajustes ante los cambios del mercado laboral digital.

IV. REFLEXIONES FINALES

Parece razonable anticipar que la trasposición de la Directiva 2024/2831, que ha optado por establecer una presunción de laboralidad en la relación contractual entre el trabajador de la plataforma y la plataforma digital de trabajo, traerá consigo ajustes significativos en las normativas de los Estados miembros. Estos ajustes serán especialmente necesarios en aquellos países que, hasta ahora, han evitado reconducir la relación hacia el trabajo subordinado, prefiriendo mantener el estatuto de autónomo y extenderle ciertos derechos sociales. Aunque estos modelos han supuesto avances relevantes en términos de protección, pueden resultar potencialmente insuficientes bajo el nuevo marco europeo, que exige mecanismos más claros para asegurar el acceso efectivo a los derechos laborales cuando concurran indicios de subordinación. La Directiva introduce así un cambio de enfoque, al exigir no solo protección, sino también una correcta calificación jurídica como base de esa protección.

Sin embargo, no está claro que el establecimiento de una presunción legal eficaz y refutable de la relación laboral, que favorezca su correcta calificación en beneficio de quienes realizan el trabajo en plataformas, sea suficiente para garantizar unas buenas condiciones laborales para estos trabajadores si no va acompañado de una regulación que aclare las dudas que plantea la aplicación del régimen laboral común a este colectivo. Sería necesario, por ejemplo, otorgar al trabajador un mayor control sobre sus horarios y su actividad, regular la posibilidad de rechazar pedidos sin penalización y adaptar el derecho a la desconexión digital. En resumen, es fundamental garantizar que los trabajadores de plataformas con contrato de trabajo tengan realmente asegurados algunos de los derechos que, por ejemplo, en Francia o en Italia se han reconocido a los trabajadores autónomos de plataformas.

En definitiva, será crucial que con motivo de la trasposición de la Directiva 2024/2831 la intervención del legislador no se limite únicamente a la definición y calificación jurídica de la relación laboral, sino que también considere cómo las plataformas se integran en los marcos legales nacionales existentes, que en muchos casos ya presentan vacíos legales o dificultades de aplicación en el contexto digital y de nuevas formas de trabajo.

Por ejemplo, en España, esto dependerá también de la capacidad para trasponer adecuadamente la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a aquellos aspectos de aplicación a los servicios cuyo patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible. Esto es relevante dado que lo habitual en el trabajo de plataformas es que el calendario de trabajo esté determinado principalmente por el empleador, ya sea de manera directa, mediante la asignación de tareas, o indirecta.

Por otro lado, la correcta trasposición de la Directiva puede coexistir con una regulación que también ofrezca protección social a los trabajadores de plataformas como autónomos, ya que, como señala la propia Directiva 2024/2831, garantizar la correcta determinación de la situación laboral de quienes realizan trabajo en plataformas no debe obstaculizar la mejora de las condiciones para los auténticos trabajadores por cuenta propia que también desempeñan su labor en plataformas.