Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Economía y Sociología de la Seguridad Social y del Estado Social
nº 46 (1er Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 185-202

Lecciones y preguntas para la implementación de la Directiva de trabajo en plataformas digitales en España

Lessons and questions for the implementation of the Platform Work Directive in Spain

Alberto Barrio *Profesor Ayudante Doctor*
Universidad Complutense de Madrid
https://orcid.org/0009-0007-9579-8033

Sumario

1. **Introducción**
2. **Ámbito de aplicación de la DTP**
   2.1. Definición de 'plataformas digitales de trabajo'
   2.2. Definición de 'personas que realizan trabajo de plataformas'
   2.3. Definición de 'trabajadores de plataformas'
   2.4. Definición de 'intermediarios'
3. **La presunción de laboralidad**
   3.1. Contenido de la presunción
   3.2. El Artículo 5(3) y la exclusión de la Seguridad Social
4. **Gestión algorítmica**
   4.1. Prohibiciones de tratamiento de datos personales
   4.2. Transparencia sobre información algorítmica
   4.3. Supervisión y revisión humana
   4.4. Autoridades competentes y modelo de control del cumplimiento
   4.5. La relevancia de la transparencia en la gestión algorítmica para el campo de la Seguridad Social
5. **Declaración y transparencia en relación a información sobre el trabajo de plataformas**
   5.1. Declaración de trabajo de plataformas
   5.2. Provisión de información sobre trabajo de plataformas
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Cita Sugerida: BARRIO, A.: «Lecciones y preguntas para la implementación de la Directiva de trabajo en plataformas digitales en España». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 46 (2026): 185-202.

Resumen

El artículo analiza críticamente la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas a partir de su texto y del Informe del Grupo de Expertos, identificando zonas de ambigüedad relevantes para su transposición en España. Examina cuatro ejes centrales (ámbito de aplicación, presunción de laboralidad, gestión algorítmica y obligaciones de declaración e información) y muestra cómo determinadas lecturas de la Comisión tienden a restringir el potencial protector de la Directiva. A partir de ello, propone claves interpretativas para una transposición española que refuerce la articulación entre empleo y seguridad social y asegure una tutela efectiva de quienes trabajan en plataformas digitales.

Palabras clave

Trabajo en plataformas digitales; Directiva (UE) 2024/2831; Presunción de laboralidad; Gestión algorítmica; Seguridad Social; Declaración de trabajo de plataformas digitales

Abstract

The article offers a critical analysis of Directive (EU) 2024/2831 on platform work, based on its text and the Report of the Group of Experts, identifying areas of ambiguity that are relevant for its transposition into Spanish law. It examines four central pillars (scope of application, presumption of employment status, algorithmic management, and reporting and information obligations) and shows how certain interpretations by the Commission tend to restrict the Directive's protective potential. On this basis, it proposes interpretative guidelines for a Spanish transposition that strengthens the link between employment and social security and ensures effective protection for those working on digital platforms.

Keywords

Platform work; Directive (EU) 2024/2831; Presumption of employment status; Algorithmic management; Social security; Reporting of platform work

1. INTRODUCCIÓN

La aprobación de la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DTP) cierra un largo ciclo de negociación en la Unión Europea y abre en España un nuevo capítulo de decisiones interpretativas. Para España, este escenario representa un reto ineludible: Si bien el ordenamiento jurídico español fue pionero con la adopción de la denominada "Ley Rider" (Ley 12/2021), las evidentes diferencias tanto de contenido material como de ámbito subjetivo entre dicho marco previo y la DTP exigen acometer urgentes medidas para su transposición antes del plazo límite del 2 de Diciembre de 2026.[1]

Para asistir a los Estados miembros en este proceso, la Comisión Europea publicó en enero de 2026 el *Informe del Grupo de Expertos sobre la Transposición de la Directiva (UE) 2024/2831*, tras un proceso de ocho reuniones con expertos nacionales y representantes de los actores sociales. El análisis de las actas de estas reuniones es de utilidad para identificar aspectos de la Directiva que requieren de mayor clarificación. El informe final, aunque no vinculante, es probable que sea tomado por el legislador nacional como una brújula para su transposición.

Frente a este escenario, el presente artículo tiene como objetivo principal aclarar el contenido de la Directiva para facilitar su correcta implementación. Para ello, se analiza detalladamente el texto de la Directiva a la luz de sus documentos preparatorios (siempre y cuando su contenido no haya quedado contradicho por el texto final de la norma), su preámbulo, y el acervo del Derecho de la Unión Europea (todo ello informado por la doctrina jurídica especializada). Especialmente, el artículo evalúa el contenido de las actas del Grupo de Expertos y las interpretaciones dadas por la Comisión en el informe final sobre la transposición, destacando aquellos casos en los que dichas interpretaciones no parecen estar apoyadas por las fuentes anteriormente señaladas. En base a ello, el artículo señala varios casos en los que la interpretación dada en el informe del Grupo de Expertos podría considerarse a tender hacia un reduccionismo no justificado.

Con el fin de ofrecer un análisis exhaustivo y estructurado, el artículo se centra en los distintos puntos clave en los que puede haber dudas en la interpretación, dedicando una sección específica a cada uno de ellos. El fin último es proporcionar las claves para una transposición que, yendo más allá de la mera literalidad de la norma europea o de las directrices del informe, asegure una tutela efectiva, garantista y plenamente coherente con la realidad del trabajo de plataformas en España.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA DTP

Para iniciar el análisis de la DTP, resulta imperativo delimitar su ámbito de aplicación material y personal, pues de ello dependerá la efectividad de su transposición en España.

En términos de su ámbito territorial, la norma se aplica a toda plataforma digital de trabajo que organice servicios ejecutados, total o parcialmente en línea, por personas ubicadas en la Unión Europea, con total independencia del lugar de establecimiento de la empresa o de la infraestructura digital, e independientemente de la legislación aplicable elegida en el contrato. Sobre cómo asegurar esta responsabilidad cuando una plataforma está basada fuera de la UE, hay que recordar que el artículo 13 de la Ley de Servicios Digitales[2] establece que los proveedores de servicios intermediarios tienen la obligación de contar con un representante legal en la UE. Además, el artículo 27 del Reglamento

[1] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, 2024, art. 29(1).

[2] *Regulation (eu) 2022/2065 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on a Single Market For Digital Services and amending Directive 2000/31/EC (Digital Services Act)*.

General de Protección de Datos (RGPD)[3] también obliga a los responsables o aquellos que tratan datos personales no establecidos en la UE a designar un representante en la UE. Por ello, nada previene a los Estados Miembros el recurrir a esos mismos representantes para exigir esa responsabilidad de las plataformas basadas fuera de la UE.

En términos de su ámbito personal, la Directiva depende en gran medida del uso de los términos 'plataformas digitales de trabajo', 'trabajadores de plataformas', 'personas que realizan trabajo de plataformas' e 'intermediarios', y por ello a continuación se exploran cómo son definidos.

2.1. Definición de 'plataformas digitales de trabajo'

La DTP considera plataforma digital de trabajo a toda persona física o jurídica que preste un servicio a distancia mediante medios electrónicos, a petición de un destinatario, y que implique como elemento necesario y esencial la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica.[4]

La Comisión ha señalado en el informe del grupo de expertos sobre la transposición de la DTP que, para determinar la existencia de una plataforma digital de trabajo, la evaluación debe realizarse de forma individualizada sobre cada servicio específico que ofrece una empresa *como actividad empresarial separada*[5], y no sobre la compañía en su conjunto. Esto significa que una misma empresa puede prestar un servicio que quede amparado bajo la Directiva y, simultáneamente, desarrollar otras actividades o servicios que queden excluidos de su ámbito.[6] Sin embargo, cómo se puede operacionalizar esto en la práctica parece difícil, especialmente dado que la Comisión también parece indicar que la provisión de un servicio que esté cubierto por la definición de servicio señalada anteriormente (i.e. a distancia, por medios electrónicos, etc.) no supondrá que una empresa sea calificada como plataforma digital de trabajo si ese servicio es auxiliar a la actividad principal de la empresa.[7] En cualquier caso, la DTP excluye expresamente aquellos servicios cuyo propósito principal (entendido como que constituyan un componente necesario y esencial[8]) sea la explotación o el uso compartido de activos.[9]

2.2. Definición de 'personas que realizan trabajo de plataformas'

La Directiva usa un concepto amplio de 'personas que realizan trabajo de plataformas', que incluye el concepto de 'trabajadores de plataformas',[10] pero que va más allá. Así, está definido como toda persona física que realiza trabajo en plataformas, es decir, todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la UE sobre la base de una relación contractual entre la plataforma o un intermediario y la persona, con independencia de que exista o no relación contractual

[3] *Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data*, 2016.

[4] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 2(1)(a) y 2(1)(b).

[5] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, European Commission, Brussels, 2021, p. 15.

[6] *Ibid.*, pp. 14-15.

[7] *Ibid.*, p. 16.

[8] *Ibid.*, p. 15.

[9] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 2(2).

[10] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, European Commission, 2026, p. 17.

entre esta y el destinatario del servicio, y con independencia también de la naturaleza o denominación jurídica de dicha relación contractual.[11]

Mientras que la DTP, en su Artículo 1(2), señala que este concepto más amplio se aplica sólo en relación con la protección en el tratamiento de sus datos personales mediante la introducción de medidas sobre gestión algorítmica, esto no es del todo cierto. En este sentido, aunque en efecto los Artículos relativos a estos temas (i.e. Artículos 7 a 11 DTP) regulan la situación de 'personas que realizan trabajo de plataformas', algunas provisiones relativas a las condiciones de trabajo también lo hacen. Este es el caso de la obligación de los Estados Miembros de disponer de procedimientos adecuados y eficaces para verificar y garantizar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas (Artículo 4(1) DTP), de aplicar la presunción de que existe una relación laboral si se constatan que existen hechos que indiquen dirección y control (Artículo 5 DTP), y de la obligación de las plataformas digitales de trabajo de dar información pertinente sobre el trabajo en plataformas (Artículo 17 DTP). Esto puede estar justificado en garantizar la eficacia de la Directiva, que es en efecto el argumento usado por la Comisión en el informe del grupo de expertos.

A su vez, es importante destacar que la Comisión, en el mismo informe, ha señalado que la Directiva se aplica a situaciones de trabajo no declarado, señalando que una relación contractual puede ser oral o escrita. La Comisión señala que, sin embargo, si una cuenta se subarrienda ilegalmente sin el conocimiento de la plataforma, el subarrendatario generalmente se considera fuera del alcance de la Directiva. Esta interpretación está basada en que la Directiva señala que debe existir una relación contractual entre el trabajador o la plataforma o, si el trabajador tiene una relación contractual con un intermediario, entre el intermediario y la plataforma. Pese a ello, la Comisión parece ser consciente de las situaciones de vulnerabilidad que esto puede generar, animando a los Estados Miembros a abordarlo mediante la normativa de aplicación de la Directiva, aunque esta no lo requiera.

2.3. Definición de 'trabajadores de plataformas'

La DTP define 'trabajadores de plataformas' como las personas físicas que realizan trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo sobre la base de un contrato de trabajo (o de una relación que se considere como laboral) tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Este concepto es el sujeto del Artículo 12 en relación a los riesgos a la seguridad y salud debido al uso de sistemas automatizados de control o toma de decisiones, de los Artículo 13 y 14 sobre información y consulta en el uso de estos sistemas, y del Artículo 16 sobre declaración del trabajo en plataformas.

Por ello, para poder determinar el ámbito de aplicación de estos artículos, es esencial saber qué supone que, en la consideración de esa existencia de un contrato de trabajo o relación laboral bajo el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, se tenga que tener en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Para resolver este punto, la Comisión se ha referido al informe del grupo de expertos sobre la transposición de la Directiva de condiciones transparentes de trabajo. El informe señala que esta fórmula no requiere revisar la definición de trabajador en el código laboral de los Estados Miembros, pero sí que requiere que (para garantizar la eficacia del instrumento) las situaciones incluidas en el

[11] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 2(1)(a) y 2(1)(b).

concepto de 'trabajador' bajo la jurisprudencia de la CJUE que escapan del concepto de 'trabajador' a nivel nacional estén cubiertas por el ámbito personal de la Directiva.[12]

2.4. Definición de 'intermediarios'

La DTP define a los 'intermediarios' como cualquier persona física o jurídica que establece una relación contractual o participa en una cadena de subcontratación para poner trabajo a disposición de una plataforma digital.[13] Esta definición, muy amplia, abarca desde agencias de trabajo temporal y empresas paraguas hasta personas que subarriendan lícitamente cuentas de acceso. Al incluirlos en su ámbito de aplicación, la Directiva obliga a los Estados miembros a crear mecanismos (incluida, cuando proceda, la responsabilidad solidaria y conjunta) para garantizar la igualdad de protección en relación a lo establecido en la DTP entre los trabajadores vinculados directamente con la plataforma y los contratados por intermediarios o subcontratas.[14]

La cláusula "cuando proceda" ha sido duramente criticada por su ambigüedad.[15] Mientras la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC, por sus siglas en inglés) defendía que la responsabilidad solidaria fuera la regla en casos de subcontratación, la Comisión optó por una fórmula flexible, dejando margen a los Estados para definir los mecanismos de cooperación. Sin embargo, la Comisión misma reconoció que, si la primera conserva el control del software, los algoritmos y los datos, ninguna protección efectiva será posible sin su participación directa.

En España, donde el modelo de "flotas" y la cesión ilegal generan frecuentes fraudes, una responsabilidad solidaria estricta en materia salarial y de seguridad social sería especialmente pertinente. Como advierte Lahera,[16] estas subcontratas suelen aportar trabajadores y vehículos, mientras la plataforma mantiene el control efectivo a través del algoritmo, la marca y la clientela, rozando la cesión ilegal (art. 43 ET).

3. LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD

Uno de los pilares fundamentales de la Directiva de Trabajo en Plataformas (DTP), es la presunción legal de laboralidad,[17] concebida para combatir la situación de falsos autónomos en el trabajo de plataformas digitales.

La sección se organiza en dos apartados. En el primero se analiza el contenido, alcance y técnica de la presunción legal de empleo, así como su relación con las lecturas doctrinales que proponían anclar la laboralidad en la heteroorganización tecnológica. En el segundo se examina el régimen específico del artículo 5(3) y la controvertida exclusión de los procedimientos de Seguridad Social, valorando sus implicaciones tanto para la efectividad de la Directiva como para los sistemas nacionales que articulan de forma unitaria empleo y seguridad social.

[12] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., pp. 15-17.

[13] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 2(1)(e).

[14] *Ibid.*, art. 3.

[15] A. Sanders, «Article 3 in the Platform Work Directive on intermediaries: Joint liability or joint employment?», *European Labour Law Journal*, vol. 16, 4, 2025, SAGE Publications.

[16] J. Lahera Forteza; V. Gómez Sánchez, «Regulación laboral en España de las plataformas digitales: Presente y futuro», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 7, 2023.

[17] S. Spasova; M. Marenco, «The politics behind EU legislation on platform work: institutional synergies and a novel constellation of players», *Social policy in the European Union: state of play*, 2022, p. 71.

3.1. Contenido de la presunción

El artículo 5 de la DTP establece una presunción legal de relación laboral cuando existan hechos que indiquen "dirección y control" (entendidos "conforme al Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia") sobre la persona que realiza trabajo en plataformas.[18] Esta presunción se concibe como una facilitación procesal en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas y que desplaza a la plataforma la carga de probar que no concurre una relación laboral en sentido jurídico.[19] El informe se limita a exigir hechos que indiquen subordinación jurídica y que la hagan plausible, evitando introducir criterios tasados a nivel de la Unión y remitiendo a los Estados la concreción de los indicios de dirección y control, siempre dentro de los límites de efectividad y no agravamiento de la carga probatoria impuestos por el artículo 5.[20]

Esta solución de compromiso se aleja de las propuestas académicas más ambiciosas que abogaban por una noción autónoma europea fundada en la hetero-organización tecnológica.[21] En este sentido, mientras el artículo 4 se apoya en el uso de sistemas automatizados de supervisión y decisión en la organización del trabajo como indicio estructural de laboralidad, el artículo 5 repliega la presunción a la terminología clásica de "dirección y control", con el resultado de que la Directiva no construye una teoría europea propia sobre el estatus de quienes trabajan bajo gestión algorítmica, sino que deja a los Estados operar con veintisiete presunciones distintas ancladas en criterios nacionales de subordinación jurídica.

La literatura reciente advierte además que este anclaje en la subordinación tradicional contrasta con enfoques doctrinales que, desde el derecho español y comparado, han propuesto actualizar los indicios de dependencia precisamente a partir del papel central de la plataforma como medio de producción, de la estandarización algorítmica del servicio y de la integración del trabajador en la organización del negocio, elementos que refuerzan la lectura amplia del artículo 4 y ponen de manifiesto la tensión entre una lógica de presunción verdaderamente transformadora y la opción finalmente adoptada en el artículo 5.[22]

Por último, la Comisión ha señalado que los Estados miembros pueden mantener o introducir otras presunciones jurídicas coexistentes (por ejemplo, una general y otra específica de plataformas), siempre que exista una regla clara de coordinación y que no sean contradictorias ni generen inseguridad jurídica.[23]

---

[18] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 5.

[19] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., pp. 27-31.

[20] *Ibid.*

[21] N. Countouris; V. De Stefano, «'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work», *European Labour Law Journal*, vol. 16, 4, 2025, SAGE Publications, pp. 441-445.

[22] L. Gil Otero, «La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo», 2023, Universidad de Santiago de Compostela, cap. 3; A. Todolí Signes; E. Giacumacatos, *Addressing platform workers' employment misclassification: legal frameworks, enforcement strategies and the new Platform Work Directive*, 2025, pp. 4-8, 18-22.

[23] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., pp. 24-26, 30-31.

3.2. El Artículo 5(3) y la exclusión de la Seguridad Social

El artículo 5(3) dispone que la presunción legal de laboralidad "no se aplicará a los procedimientos relativos a materias fiscales, penales o de seguridad social", dejando a los Estados la decisión de extenderla o no a estos ámbitos.

En este punto, surge la pregunta de si, cuando el procedimiento gira sustancialmente en torno al estatus laboral, la presunción debe operar, incluso si el expediente se tramita ante órganos de seguridad social.

En un primer momento, la Comisión sostuvo (durante la séptima reunión del comité de expertos) que, si el estatus laboral de una persona constituye el núcleo de un procedimiento ante una autoridad o tribunal fiscal, de seguridad social o penal, y dicho procedimiento no se limita estrictamente a cuestiones fiscales, de seguridad social o penales, entonces también debe aplicarse la presunción legal.[24] Esto sería así, por ejemplo, cuando la autoridad o tribunal deba aplicar en primer lugar la legislación laboral para determinar el estatus de la persona, o cuando su decisión produzca efectos más allá de esos ámbitos, como establecer de manera definitiva el estatus laboral para todo el ordenamiento jurídico.[25]

Sin embargo, más tarde la Comisión matizó esta interpretación, señalando que no podía afirmarse que el simple uso de conceptos laborales por una institución de seguridad social "extrajese" el procedimiento del ámbito de la seguridad social, reconociendo que el tenor del artículo 5(3) es poco claro y responde a un compromiso político.[26] El resultado cristaliza en la idea de que, en procedimientos estrictamente confinados a la seguridad social, la aplicación de la presunción depende del derecho interno; pero si la misma autoridad debe determinar el estatus laboral con efectos más amplios, la presunción ha de utilizarse en esa fase de determinación del estatus.[27]

Esta solución se aparta de las propuestas más ambiciosas formuladas al inicio del proceso legislativo, en las que la presunción estaba pensada expresamente para ser utilizada también por las instituciones de seguridad social y otras autoridades de control, con el fin de combatir la infracotización y cerrar los huecos de protección.[28] En este sentido, se ha subrayado que la exclusión expresa de los procedimientos "relativos a seguridad social" debilita la efectividad de la Directiva en contextos donde la definición de trabajador es unitaria para trabajo y protección social, y complica enormemente la administración de sistemas en los que la declaración de laboralidad arrastra automáticamente la afiliación y las cotizaciones.[29] Además, mantener regímenes separados para la aplicación de la presunción puede entrar en tensión con la cláusula de no regresión del artículo 26 de la DTP allí donde, antes de la Directiva, la calificación laboral producía efectos sociales plenos sin necesidad de una segunda discusión autónoma en vía de seguridad social.[30]

[24] European Commission, «Minutes of the seventh meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», p. 8.

[25] *Ibid.*

[26] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., pp. 32-33.

[27] *Ibid.*

[28] European Commission, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, European Commission, Brussels, 2021, pp. 15-16, 29.

[29] A. Barrio; C. Jacqueson, «The social security relevance of the Platform Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 16, 4, 2025, pp. 8-11.

[30] *Ibid.*

A pesar de ello, la propia arquitectura del instrumento y el uso de un concepto híbrido de trabajador permiten cierto "derrame" funcional hacia la protección social. La exigencia de que la presunción se aplique "en todos los procedimientos administrativos o judiciales pertinentes" en los que esté en juego el estatus, y la remisión a la jurisprudencia del TJUE sobre primacía de los hechos y noción amplia de relación de subordinación, ofrecen un fundamento para que los Estados: i) mantengan o introduzcan sistemas en los que la determinación laboral con base en la presunción se proyecte automáticamente sobre la afiliación y las prestaciones; ii) eviten interpretaciones de "procedimientos de seguridad social" tan extensivas que vacíen de efecto útil la presunción; y iii) justifiquen, en clave de eficacia y no regresión, la aplicación de la presunción también en expedientes de seguridad social, incluso cuando no exista obligación expresa en el texto, especialmente en regímenes de definición unitaria del empleo.

4. GESTIÓN ALGORÍTMICA

La gestión algorítmica constituye el segundo gran pilar de la Directiva sobre trabajo en plataformas, junto con la presunción de laboralidad, y concentra algunas de sus innovaciones más relevantes y, al mismo tiempo, más controvertidas. A través de los artículos 7 a 15, la norma pretende acotar los riesgos derivados del uso intensivo de sistemas automatizados de supervisión y decisión, reforzando la posición de las personas que realizan trabajo en plataformas frente al tratamiento de sus datos, la opacidad de los algoritmos y la ausencia de control humano efectivo. Sin embargo, el análisis de las actas y el informe del Grupo de Expertos revela un equilibrio inestable entre ambición regulatoria y cautela política, que se traduce en soluciones normativas híbridas y, en ocasiones, en interpretaciones administrativas que reducen el alcance potencial de estas garantías.

En este contexto, la presente sección examina, en primer lugar, el régimen de prohibiciones de tratamiento de datos personales vinculado a la gestión algorítmica (4.1), para abordar a continuación las obligaciones de transparencia y acceso a la información sobre los sistemas automatizados (4.2) y el modelo de supervisión y revisión humana de sus decisiones (4.3). Sobre esta base, se analizan a continuación las opciones de diseño institucional relativas a las autoridades competentes y al modelo de control del cumplimiento (4.5), así como la relevancia específica que estas reglas de transparencia y supervisión adquieren para el campo de la Seguridad Social (4.6).

4.1. Prohibiciones de tratamiento de datos personales

La regulación de la gestión algorítmica en la Directiva sobre trabajo en plataformas se articula en torno a un núcleo de prohibiciones de tratamiento de determinados datos personales, con el objetivo de limitar los riesgos de discriminación y de vigilancia intrusiva en el entorno laboral. Este núcleo convive, sin embargo, con el marco general de legitimación del tratamiento del RGPD, lo que genera tensiones interpretativas relevantes cuando el procesamiento de datos se inserta en relaciones de trabajo mediadas por algoritmos.[31]

Un primer eje de análisis es la comparación con el Reglamento de IA. Mientras este último veta la comercialización o el uso de sistemas que infieran emociones en el ámbito laboral, pero admite excepciones por razones médicas o de seguridad, la Directiva sobre trabajo en plataformas prohíbe a las plataformas tratar, mediante sistemas de gestión automatizada, datos personales relativos al estado emocional o psicológico sin contemplar excepción alguna.[32]

[31] Y. Sánchez-Urán Azaña; N. De Torres Bóveda, «El Trabajo en plataformas digitales», en Juan Gil Plana (ed.) *La construcción internacional Y europea del derecho social*, Laborum, 2025, pp. 208-209.

[32] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., p. 42.

Sobre esa base, surge el problema de los datos de salud y de la adaptación de las condiciones de trabajo. La mejora de la organización del trabajo puede exigir procesar información sobre la salud de las personas trabajadoras, en particular para hacer efectivos ajustes razonables, como puso de relieve un experto de un Estado miembro en el debate sobre si una plataforma puede tratar datos de salud con la finalidad de mejorar las condiciones laborales.[33] La interpretación ofrecida por la Comisión intenta resolver esta tensión distinguiendo entre la inferencia de datos sensibles a partir de otros datos personales, que queda prohibida, y la recogida directa de datos de salud, que seguiría siendo posible siempre bajo las condiciones del RGPD.[34] Esta distinción resulta esencial para mantener un margen de actuación en materia de adaptación razonable, aunque en la práctica la frontera entre inferencia y recopilación directa puede ser borrosa cuando los algoritmos combinan múltiples variables que permiten deducir estados de salud o emocionales sin que estos hayan sido declarados explícitamente.[35]

La tensión normativa se agudiza porque el artículo 7(1)(a) prohíbe el tratamiento automatizado de cualquier dato personal relativo al estado emocional o psicológico, lo que puede dificultar la adaptación del puesto en supuestos de discapacidad psíquica que requieran algún tipo de ajuste continuo basado en esa información.[36] La Comisión ha confirmado que esta prohibición no admite excepciones, a diferencia de otros instrumentos europeos, y ha precisado que la evaluación de riesgos prevista en la Directiva no puede utilizarse para eludir las restricciones del artículo 7, reforzando así el carácter categórico del veto al tratamiento automatizado de ese tipo de datos.[37]

4.2. Transparencia sobre información algorítmica

La transparencia sobre la información algorítmica es uno de los ámbitos en los que la Directiva sobre trabajo en plataformas adopta una posición especialmente ambiciosa en favor de las personas trabajadoras, reforzando y especificando el marco general del RGPD y de otros instrumentos de la UE sobre algoritmos y datos.[38] El artículo 9 DTP configura un régimen específico de transparencia respecto de los sistemas automatizados de toma de decisiones y de monitorización (AMDMS, por sus siglas en inglés), que se articula en tres dimensiones: la restricción de las excepciones del RGPD, la ampliación del derecho a la portabilidad de datos y la delimitación del papel del secreto empresarial.

Para asegurar la efectividad de este derecho, la Comisión Europea ha clarificado que las plataformas no pueden ampararse de forma general en las exenciones de los artículos 13(4) y 14(5) del RGPD (que permiten al responsable no facilitar información cuando esta resulte imposible o exija esfuerzos desproporcionados, cuando el sujeto ya posea la información, o cuando la obtención o comunicación pueda frustrar objetivos legítimos como investigaciones o controles) para limitar

[33] European Commission, «Minutes of the fifth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», p. 7.

[34] *Ibid.*

[35] Y. Sánchez-Urán Azaña; N. De Torres Bóveda, «El Trabajo en plataformas digitales», cit., pp. 208-209.

[36] European Commission, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, cit., p. 42.

[37] European Commission, «Minutes of the fifth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., p. 7.

[38] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», pp. 4, 12; A. Rosin; H. Parviainen, «Improving the transparency of algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 16, 4, 2025, SAGE Publications, pp. 474-476; M. Veale; M. 'Six' Silberman; R. Binns, «Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 14, 2, 2023, SAGE Publications, pp. 312-314. Platform workers are often unaware of how they are monitored, how their actions influence working conditions, and on what basis and how the decisions affecting them are made. Increasing the transparency of ADM and monitoring systems can raise the awareness of platform workers and allegedly improve their working conditions.The Platform Work Directive (PWD

o eludir sus obligaciones de transparencia sobre la organización y control del trabajo.[39] De igual modo, ante la posible negativa empresarial a revelar las métricas de sus algoritmos bajo el escudo protector de los secretos comerciales, se ha precisado que este límite (reconocido como legítimo en el Considerando 63 del RGPD) no puede justificar una denegación absoluta de información. Siguiendo el criterio del Abogado General en el asunto C634/21 (*OQ c. Land Hessen*), se exige que, incluso cuando medien secretos empresariales, se facilite siempre un nivel mínimo de información que permita a la persona afectada comprender la lógica esencial del tratamiento automatizado.[40]

Esta interpretación expansiva se proyecta también de forma innovadora sobre el derecho a la portabilidad de los datos. Frente a las limitaciones clásicas del Artículo 20 del RGPD (que se restringe a los datos proporcionados u observados directamente), la DTP amplía la portabilidad a todos los datos generados durante la prestación del servicio. Esto permite abarcar expresamente los datos inferidos o derivados por la propia plataforma, tales como los perfiles algorítmicos, el historial de puntuaciones y las valoraciones de rendimiento emitidas por los clientes;[41] una extensión de enorme relevancia en un entorno digital donde el futuro laboral de la persona viene determinado críticamente por su reputación algorítmica.[42] Para hacer efectiva esta garantía, la norma obliga a facilitar herramientas técnicas y gratuitas de traspaso de datos.

En el contexto español, este ambicioso estándar europeo consolida y proyecta hacia la economía de plataformas el contenido del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, el cual ya reconocía al comité de empresa el derecho a conocer las reglas algorítmicas que inciden en las condiciones laborales. Sin embargo, la DTP supera holgadamente lo previsto en la legislación nacional al descentralizar y ampliar los sujetos protegidos. De este modo, la DTP impone obligaciones de transparencia no solo frente a la representación de la plantilla, sino de forma proactiva, directa e inteligible frente a todas las personas que realizan trabajo en plataformas (amparándolas incluso desde la propia fase de reclutamiento o selección)[43] y, previa solicitud, frente a las autoridades nacionales competentes.[44]

4.3. Supervisión y revisión humana

En el terreno de la supervisión humana, la Directiva sobre trabajo en plataformas adopta una solución considerablemente más restrictiva desde la perspectiva de la protección de las personas trabajadoras. En relación con la supervisión del funcionamiento de los sistemas automatizados (art. 10 DTP) y con la revisión de las decisiones individuales adoptadas mediante dichos sistemas (art. 11 DTP), el Informe del Grupo de Expertos y las actas de su sexta reunión[45] reflejan una orientación marcadamente administrativista y menos garantista.

En primer lugar, la Comisión ha precisado que la supervisión humana debe concebirse como una monitorización global del sistema, en clave de *humanontheloop*, y no como la verificación

[39] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., pp. 12-13.

[40] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 49.

[41] *Ibid.*, p. 48.

[42] A. Wood; V. Lehdonvirta, «Platform Precarity: surviving algorithmic insecurity in the gig economy», *SSRN Electronic Journal*, 2021, pp. 7-11, fecha de consulta 10 septiembre 2024, en https://www.ssrn.com/abstract=3795375.

[43] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 48.

[44] *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*, art. 9(1).

[45] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., pp. 16, 18-20.

individualizada de cada decisión concreta, que correspondería al modelo de *humanintheloop*.[46] Para ello, ha considerado legítimo que las plataformas recurran a técnicas de "muestreo representativo"[47] para revisar decisiones automatizadas, en lugar de someter cada decisión singular a un control humano directo, con el fin de que la obligación sea factible y proporcionada.[48] Esta opción reduce de forma significativa el alcance del control humano sobre los efectos concretos de la gestión algorítmica en la trayectoria laboral de cada persona.

En segundo lugar, la Comisión ha interpretado que la Directiva no exige que la persona encargada de revisar una decisión automatizada sea distinta de quien la tomó o validó en primer término.[49] La revisión humana podría quedar así configurada como una especie de reexamen interno que puede recaer en el mismo sujeto que participó en la decisión inicial, lo que debilita su función como mecanismo independiente de corrección y control.

Finalmente, las actas del Grupo de Expertos ponen de manifiesto una interpretación muy flexible acerca de quién puede ejercer estas funciones de supervisión. La Comisión ha aceptado que no es necesario que se trate de personas trabajadoras de la propia plataforma; también pueden ser personas externas, siempre que dispongan de las competencias adecuadas, de la autoridad necesaria para influir en el sistema y de una protección efectiva frente a represalias.[50] Esta apertura, mientras que quizás busque garantizar cierto grado de profesionalización y autonomía en la supervisión, podría al mismo tiempo reforzar el carácter distante y poco participativo del control humano sobre la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas.

4.4. Autoridades competentes y modelo de control del cumplimiento

El modelo de autoridades competentes y de control del cumplimiento (*enforcement*) en la Directiva sobre trabajo en plataformas se ha configurado a partir de un debate particularmente ilustrativo recogido en las actas del Grupo de Expertos. La cuestión central era determinar qué autoridades debían encargarse de aplicar los artículos 7 a 11, relativos a tratamiento de datos, transparencia, supervisión y revisión humanas. Tanto la ETUC como SGI Europe defendieron que no todas las materias reguladas en esos preceptos pueden considerarse estrictamente de protección de datos y que, en consecuencia, las autoridades de protección de datos no siempre serían las mejor situadas para supervisar su cumplimiento.[51]

Frente a esta objeción, la Comisión articuló una distinción funcional entre derechos procedimentales y cuestiones materiales subyacentes. Conforme a esta lógica, las autoridades de protección de datos serían competentes para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos procedimentales: acceso a la información, explicación sobre el funcionamiento de los sistemas

[46] *Ibid.*, p. 16; European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., pp. 53-54.

[47] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 53.

[48] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., p. 16.

[49] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 58.

[50] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., p. 21; *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 54.

[51] European Commission, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work», cit., p. 6.

automatizados y revisión de las decisiones adoptadas mediante esos sistemas.[52] En cambio, los conflictos de fondo relativos a condiciones de trabajo, discriminación, retribución o despido seguirían correspondiendo a las autoridades laborales o a los órganos jurisdiccionales competentes en materia social.[53] Mientras que este método puede parecer obvio desde una perspectiva de especialización y competencias, podría entrañar el riesgo de fragmentación institucional y falta de coordinación.

4.5. La relevancia de la transparencia en la gestión algorítmica para el campo de la Seguridad Social

La regulación de la gestión algorítmica en el Capítulo III de la Directiva sobre trabajo en plataformas ha sido leída principalmente desde la óptica del Derecho laboral y de la protección de datos. Sin embargo, las disposiciones de los artículos 7 a 11 son igualmente esenciales para el buen funcionamiento de los sistemas de Seguridad Social, en la medida en que condicionan el acceso y la calidad de la información necesaria para reconocer y proteger contingencias como el desempleo, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.[54] En este sentido, la transparencia algorítmica es vital para los regímenes de bienestar: el acceso a los motivos por los que un algoritmo restringe o cancela una cuenta (información que se vincula a los derechos de explicación de los artículos 9 y 11) resulta crucial para determinar si concurre una situación de "desempleo involuntario", requisito indispensable para el reconocimiento de prestaciones por desempleo.[55] Del mismo modo, los datos relativos a la presión algorítmica y a la organización del trabajo, objeto de las obligaciones informativas del artículo 12, son esenciales para calibrar adecuadamente los regímenes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en contextos de gestión digital intensiva.[56]

Como se ha explorado en el punto anterior, la Comisión ha articulado una división funcional a la hora de determinar a la autoridad competente que no menciona el papel específico de las autoridades de Seguridad Social. Pese a ello, no parece que nada impida que esa misma lógica sirva para justificar la competencia de las autoridades de seguridad social en el ejercicio de sus funciones.

5. DECLARACIÓN Y TRANSPARENCIA EN RELACIÓN A INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO DE PLATAFORMAS

La regulación de la transparencia y de la declaración del trabajo de plataformas en los artículos 16 y 17 de la DTP introduce un régimen de obligaciones de información dirigido a las "autoridades competentes", pero lo hace con un alcance marcadamente asimétrico. Mientras el texto formal parece abrir la puerta a una comprensión amplia de esas autoridades, la interpretación de la Comisión ha tendido a concentrar el foco en las autoridades laborales, minimizando el papel de las autoridades fiscales y de Seguridad Social en este ámbito.

5.1. Declaración de trabajo de plataformas

El artículo 16 se limita a imponer a las plataformas una obligación de declarar el trabajo de plataformas a las autoridades competentes, remitiendo al Derecho nacional el diseño de los mecanismos concretos (frecuencia, formato, procedimiento, autoridad destinataria), sin introducir exclusiones materiales en función de la finalidad (laboral, fiscal o de seguridad social) de la información que se

[52] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 54.
[53] *Ibid.*
[54] A. Barrio; C. Jacqueson, «The social security relevance of the Platform Directive», cit., pp. 13-14.
[55] *Ibid.*
[56] *Ibid.*

comunica. El precepto no distingue entre "declaraciones laborales" y "declaraciones de seguridad social", ni incorpora cláusulas que prohíban explícitamente su articulación con obligaciones nacionales de afiliación y cotización o con mecanismos de alta en los regímenes de seguridad social.

Del mismo modo, el texto de la Directiva no se remite a los Reglamentos 883/2004 y 987/2009 (Reglamentos de coordinación) ni a la Directiva 2021/514 (DAC7)[57] como *lex specialis* excluyente. Los Reglamentos de coordinación determinan qué legislación nacional de seguridad social resulta aplicable en situaciones transfronterizas, pero no impiden que el legislador de la Unión imponga obligaciones adicionales de declaración sectorial (como la prevista en el artículo 16 DTP) cuando estas resultan funcionales a la correcta determinación de la situación laboral y, con ella, a la protección social efectiva.

Por su parte, la DAC7 persigue objetivos propios de fiscalidad (intercambio de información entre administraciones tributarias, lucha contra la evasión), con un ámbito subjetivo y objetivo distinto del de la Directiva sobre trabajo en plataformas. De su existencia no puede deducirse que el artículo 16 de esta última deba quedar "ciego" a cualquier finalidad fiscal o de seguridad social, ni que los Estados miembros tengan vedado utilizar la información declarada también para alimentar sus bases de datos laborales y de seguridad social. De hecho, en las reuniones del grupo de expertos, un experto estatal había señalado que las autoridades ya reciben información de las plataformas en virtud de DAC7 y preguntó si esa información podría considerarse suficiente para cumplir con el artículo 16, con la Comisión declarando que, mientras que la DAC7 obliga a comunicar datos sobre los llamados "vendedores" (habitualmente personas trabajadoras por cuenta propia pero no introduce nuevas obligaciones de comunicación respecto de las personas empleadas por las plataformas), no introduce nuevos requisitos de declaración para las plataformas en relación con sus empleados[58] (y, por ello, uno podría deducir, la información dada en virtud de la DAC7 no satisface por sí misma los requisitos de la DTP).

Esta tesis restrictiva de la Comisión solo aparece en el informe final del grupo de expertos, sin ser ni siquiera mencionado en las actas del grupo de expertos. En este punto hay que recordar que la interpretación dada en dicho informe no es de carácter vinculante, sino que, en el mejor de los casos, operan como criterio interpretativo de *soft law*, sin desplazar el punto de partida obligado: la letra del artículo 16, su contexto sistemático y la finalidad general de la norma, centrada en la correcta clasificación de las personas que trabajan en plataformas y la mejora de sus condiciones de trabajo (lo que puede incluir el refuerzo de su acceso a la protección social).

Esta lectura restrictiva se acompaña de una configuración muy abierta de los aspectos procedimentales. Varios expertos de los Estados miembros plantearon dudas sobre el momento y el procedimiento precisos para declarar el trabajo: si la notificación debía hacerse antes o después del inicio de la prestación de servicios, cuál era el plazo adecuado y qué volumen y frecuencia de información se exigía. Los servicios de la Comisión respondieron recordando que el artículo 16 remite plenamente a las normas y procedimientos nacionales, de modo que corresponde a cada Estado miembro definir el canal y el detalle de la declaración.[59] No obstante, apuntaron que, en su opinión, la declaración debería efectuarse antes del inicio del contrato de trabajo, salvo en los casos de reclasificación posterior.[60]

[57] Council of the European Union, *Council Directive (EU) 2021/514 of 22 March 2021 amending Directive 2011/16/EU on administrative cooperation in the field of taxation*.

[58] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 68.

[59] *Ibid.*

[60] *Ibid.*

En este contexto emerge un problema de alcance material y de base jurídica. Desde el punto de vista competencial, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha admitido reiteradamente que un acto de la Unión adoptado sobre una determinada base jurídica pueda "incidir" en otras materias (como la educación, las sanciones penales, la seguridad social o la fiscalidad) siempre que esa injerencia sea indirecta y accesoria respecto del objetivo principal del acto.[61] A la luz de esta doctrina, la Directiva sobre trabajo en plataformas puede legítimamente afectar a ámbitos como la seguridad social (por ejemplo, mediante la presunción de relación de empleo o las obligaciones de declaración de trabajo y suministro de datos a las autoridades) pese a no basarse formalmente en el artículo 153(1)(c) TFUE (protección social de los trabajadores). Ello no excluye, además, que determinados aspectos de seguridad social puedan calificarse como "condiciones de trabajo" y quedar así cubiertos por el artículo 153(1)(b) TFUE, lo que refuerza la idea de que las obligaciones de declaración de los artículos 16 y 17 deberían interpretarse de forma integrada con las necesidades de los sistemas de Seguridad Social y no solo desde la óptica de la inspección laboral.[62]

5.2. Provisión de información sobre trabajo de plataformas

Las obligaciones de transparencia y declaración de la Directiva sobre trabajo en plataformas se articulan en torno a una doble lógica: por un lado, asegurar que el trabajo está formalmente declarado y, por otro, generar información estructural sobre la magnitud de la economía de plataformas. Según explicaron los servicios de la Comisión al responder a las dudas de expertos estatales y organizaciones sindicales sobre las diferencias entre los artículos 16, 17(1) y 17(2), el artículo 16 persigue garantizar que el trabajo realizado a través de plataformas esté debidamente declarado, de modo que las autoridades competentes del Estado miembro donde se presta puedan controlar el cumplimiento de la legislación laboral, mientras que el artículo 17 tiene un propósito más amplio de mejora de la transparencia mediante información, estadísticas y datos dirigidos tanto a las autoridades como a los interlocutores sociales.[63]

En esta arquitectura, los elementos enumerados en el artículo 17(1) permiten ofrecer una visión general de la magnitud y del impacto de la economía de plataformas en cada Estado miembro, en tanto que el artículo 17(2) se centra en obligar a las plataformas digitales de trabajo a suministrar información sobre la prestación individual de servicios por parte de las personas trabajadoras de plataformas.[64] Para dotar de contenido a conceptos no definidos en el texto, la Comisión precisó que "nivel de actividad" (art. 17(1)(a) DTP) alude a la intensidad del trabajo, por ejemplo en horas trabajadas por semana o por mes, mientras que "duración de la actividad" (art. 17(1)(c) DTP) se refiere al tiempo total que las personas pasan activamente en la plataforma, excluyendo las cuentas completamente inactivas del cómputo medio.[65]

Sobre este esquema se presenta un problema específico ligado al tratamiento diferenciado de las PYMES en el artículo 17 DTP. La flexibilidad que la Directiva concede a las pequeñas y medianas empresas se apoya en la Recomendación 2003/361/CE, que define a las PYMES fundamentalmente por el número de personas empleadas con contrato de trabajo.[66] En el caso de las plataformas digitales, esto genera un riesgo: una empresa puede operar con miles de personas prestando servicios, pero si las clasifica como trabajadores por cuenta propia (aunque en realidad se trate de falsos autónomos), seguirá figurando formalmente con un número muy reducido de "empleados" y podrá encuadrarse

[61] TJUE, *Alemania c. Parlamento y Consejo*, C376/98, apdos. 8386.

[62] A. Barrio; C. Jacqueson, «The social security relevance of the Platform Directive», cit., pp. 5-6.

[63] European Commission, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, cit., p. 72.

[64] *Ibid.*

[65] *Ibid.*, p. 71.

[66] *Ibid.*

jurídicamente como PYME. El resultado es que grandes plataformas de reparto o de servicios pueden beneficiarse de los umbrales y exenciones previstos para PYMES[67] y eludir así las obligaciones más estrictas de transparencia y reporte de datos previstas en el artículo 17, debilitando la capacidad de las autoridades y de los agentes sociales para escrutar la gestión algorítmica y las condiciones reales de trabajo en estos entornos digitales.

6. CONCLUSIONES

A la luz del análisis realizado, se podría sostener que la Directiva (UE) 2024/2831 ofrece un marco normativo potencialmente transformador para el trabajo en plataformas, pero que su efectividad en España dependerá en gran medida de las opciones de transposición que adopte el legislador nacional.

Esto se observa, en primer lugar, en lo relativo al ámbito de aplicación, donde la interacción entre las definiciones de plataforma digital de trabajo, personas que realizan trabajo de plataformas, trabajadores de plataformas e intermediarios exige una lectura sistemática y finalista que evite zonas grises y el mantenimiento de situaciones de falsos autónomos.

En segundo lugar, la presunción de laboralidad se configura como una herramienta central para corregir la infradeclaración y el uso estratégico de la figura del autónomo, pero su diseño final (anclado en los conceptos clásicos de dirección y control y acompañado de la exclusión de los procedimientos de seguridad social= revela un compromiso político que dista de las propuestas más ambiciosas discutidas durante el proceso legislativo. La transposición española deberá decidir si aprovecha los márgenes de maniobra de la Directiva para proyectar la presunción también sobre la seguridad social y para coordinarla con presunciones ya existentes, de forma coherente con un modelo en el que la calificación laboral arrastra efectos automáticos en materia de afiliación y cotización.

En tercer lugar, el régimen de gestión algorítmica consagra avances relevantes en materia de prohibiciones de tratamiento de datos, transparencia, supervisión y revisión humana, así como en el derecho a la portabilidad, pero lo hace sobre la base de una interpretación de la Comisión que combina elementos garantistas con otros claramente minimalistas. El recurso a la supervisión *ex post* mediante muestreo, la posibilidad de que la misma persona revise las decisiones que validó, y la concentración competencial en autoridades de protección de datos son interpretaciones de la Comisión que, si seguidas en la implementación nacional, corren el riesgo de dejar sin contenido la promesa de un control humano significativo sobre los sistemas de gestión algorítmica.

En cuarto lugar, los artículos 16 y 17 muestran hasta qué punto la Directiva está llamada a incidir en la declaración de trabajo y de la producción de información estructural sobre la economía de plataformas, con efectos potenciales no sólo en la inspección laboral, sino también en la fiscalidad y en la seguridad social. Frente a la lectura restrictiva de la Comisión, que tiende a compartimentar las obligaciones de información y a excluir el papel de las autoridades de seguridad social y tributarias, el propio tenor de la Directiva y la jurisprudencia del TJUE sobre bases jurídicas permiten defender una transposición que integre plenamente estos ámbitos, utilizando los datos declarados para reforzar el control de la afiliación, las cotizaciones y la cobertura efectiva de riesgos sociales.

Finalmente, el contraste entre el texto de la Directiva, sus documentos preparatorios, las actas del Grupo de Expertos y el informe final de la Comisión pone de manifiesto una tensión constante entre la lógica de la efectividad y una tendencia interpretativa a reducir el alcance material de la norma. Desde la perspectiva española, esta constatación sugiere que el informe del Grupo de Expertos

[67] *Ibid.*

debe ser utilizado con cautela: como instrumento de *soft law* útil para aclarar aspectos técnicos, pero no como corsé hermenéutico que limite opciones de configuración más protectoras que el propio texto permite. De ahí que la principal lección puede ser la necesidad de una transposición que aproveche al máximo el potencial de la Directiva para corregir la precariedad en el trabajo en plataformas, reforzar la articulación entre empleo y protección social y garantizar un control democrático y transparente de la gestión algorítmica, incluso cuando ello implique apartarse de algunas de las lecturas más contenidas sugeridas por la Comisión.

7. BIBLIOGRAFÍA

Barrio, A.; Jacqueson, C., «The social security relevance of the Platform Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 16, n.o 4, 2025.

COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, *Council Directive (EU) 2021/514 of 22 March 2021 amending Directive 2011/16/EU on administrative cooperation in the field of taxation*.

Countouris, N.; De Stefano, V., «'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work», *European Labour Law Journal*, vol. 16, n.o 4, 2025, SAGE Publications, pp. 432-451.

Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, 2024, fecha de consulta 26 enero 2025, .

EUROPEAN COMMISSION, «Minutes of the fifth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work».

EUROPEAN COMMISSION, «Minutes of the seventh meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work».

EUROPEAN COMMISSION, «Minutes of the sixth meeting of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work».

EUROPEAN COMMISSION, *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, European Commission, Brussels, 2021.

EUROPEAN COMMISSION, *Report of the expert group on the transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, European Commission, Brussels, 2021.

EUROPEAN COMMISSION, *Report of the expert groupon the transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, European Commission, 2026.

Gil Otero, L., «La economía de plataformas ante las categorías clásicas del derecho del trabajo», 2023, Universidad de Santiago de Compostela.

Lahera Forteza, J.; Gómez Sánchez, V., «Regulación laboral en España de las plataformas digitales: Presente y futuro», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n.o 7, 2023, pp. 36-55.

Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, 2016.

Regulation (eu) 2022/2065 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on a Single Market For Digital Services and amending Directive 2000/31/EC (Digital Services Act), .

Rosin, A.; Parviainen, H., «Improving the transparency of algorithmic management in platform work: The role of the Platform Work Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 16, n.o 4, 2025, SAGE Publications, pp. 472-493.

Sánchez-Urán Azaña, Y.; De Torres Bóveda, N., «El Trabajo en plataformas digitales», en Juan Gil Plana (ed.) *La construcción internacional Y europea del derecho social*, Laborum, 2025.

Sanders, A., «Article 3 in the Platform Work Directive on intermediaries: Joint liability or joint employment?», *European Labour Law Journal*, vol. 16, n.o 4, 2025, SAGE Publications, pp. 452-471.

Spasova, S.; Marenco, M., «The politics behind EU legislation on platform work: institutional synergies and a novel constellation of players», *Social policy in the European Union: state of play*, 2022, fecha de consulta 28 mayo 2024, en https://www.etui.org/sites/default/files/2023-01/04__The%20politics%20behind%20EU%20legislation%20on%20platform%20work%20institutional%20synergies%20and%20a%20novel%20constellation%20of%20players.pdf.

Todolí Signes, A.; Giacumacatos, E., *Addressing platform workers' employment misclassification: legal frameworks, enforcement strategies and the new Platform Work Directive*, 2025.

Veale, M.; Silberman, M. 'Six'; Binns, R., «Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive», *European Labour Law Journal*, vol. 14, n.o 2, 2023, SAGE Publications, pp. 308-332.

Wood, A.; Lehdonvirta, V., «Platform Precarity: surviving algorithmic insecurity in the gig economy», *SSRN Electronic Journal*, 2021, fecha de consulta 10 septiembre 2024, en https://www.ssrn.com/abstract=3795375.