Parlamento Europeo
2019-2024

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2021/0414(COD)

3.5.2022

***I
PROYECTO DE INFORME

sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales
(COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente de opinión: Elisabetta Gualmini

Explicación de los signos utilizados

*	Procedimiento de consulta
***	Procedimiento de aprobación
***I	Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
***II	Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
***III	Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se sustenta en la base jurídica propuesta en el proyecto de acto).

Enmiendas a un proyecto de acto

Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas

Las supresiones se señalan en ***cursiva y negrita*** en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en ***cursiva y negrita*** en ambas columnas. El texto nuevo se señala en ***cursiva y negrita*** en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado

Las partes de texto nuevas se indican en ***cursiva y negrita***. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo ▌ o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en ***cursiva y negrita*** y suprimiendo o tachando el texto sustituido.
Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

ÍNDICE

Página:

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO 5

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 112

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (COM(2021)0762 – C9-0454/2021 – 2021/0414(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

– Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2021)0762),

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 153, apartado 2, letra b), conjuntamente con el artículo 153, apartado 1, letra b), y el artículo 16, apartado 2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C9-C9-0454/2021),

– Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Visto el artículo 59 de su Reglamento,

– Visto el Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0000/2022),

1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;

2. Encarga a su Presidente que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

Enmienda 1

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales	relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales ***y al trabajo sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. en

Enmienda 2

Propuesta de Directiva
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en especial, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «la Carta»). En particular, el artículo 31 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 27 de la Carta protege el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa. El artículo 8 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan. ***El artículo 16 de la Carta garantiza la libertad de empresa.***	(2) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en especial, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «la Carta»). En particular, el artículo 31 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones ***justas y equitativas*** que respeten su salud, seguridad y dignidad. El artículo 27 de la Carta protege el derecho de los trabajadores a la información y consulta en la empresa. El artículo 8 de la Carta establece que toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que le conciernan.

Or. en

Enmienda 3

Propuesta de Directiva
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017[53], dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la formación; que, de	(3) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales ***(«el pilar»)***, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017[53], dispone que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo, así como al acceso a la protección social y a la

conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico; y que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia ***y*** que debe facilitarse la movilidad profesional. La Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 acogió con satisfacción el Plan de Acción que acompaña al pilar social[54] como orientación para su implementación.	formación; que, de conformidad con la legislación y los convenios colectivos, debe garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico; y que deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad, que debe fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia***;*** que debe facilitarse la movilidad profesional ***y que las relaciones de empleo que den lugar a condiciones laborales precarias deben evitarse, entre otras vías, mediante la prohibición del abuso de contratos atípicos***. La Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021 acogió con satisfacción el Plan de Acción que acompaña al pilar social[54] como orientación para su implementación.
[53] Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10).	[53] Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10).
[54] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» [COM(2021) 102 final], 4.3.2021.	[54] Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales» [COM(2021) 102 final], 4.3.2021.
	Or. en

Enmienda 4

Propuesta de Directiva
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis El principio n.º 7 del pilar dispone que los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso los trabajadores sujetos a un período de

prueba, que, antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de las causas de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso, y que tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, a una reparación, incluida una indemnización adecuada.

Or. en

Enmienda 5

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) La digitalización está alterando el mundo laboral, mejorando la productividad y aumentando la flexibilidad, al tiempo que conlleva ***algunos*** riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo. Las tecnologías basadas en algoritmos, como los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, han permitido la aparición y el crecimiento de plataformas digitales de trabajo.	(4) La digitalización está alterando el mundo laboral, mejorando la productividad y aumentando la flexibilidad, al tiempo que conlleva ***ciertos*** riesgos para el empleo y las condiciones de trabajo***, para la salud y la seguridad de los trabajadores, y para la protección de su derecho fundamental a la intimidad, así como para la aplicación efectiva de la legislación laboral y fiscal nacional aplicable***. Las tecnologías basadas en algoritmos, como los sistemas automatizados ***y semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones, han permitido la aparición y el crecimiento de plataformas digitales de trabajo. ***Sin embargo, la arquitectura, o el diseño del modelo de negocio, de las plataformas digitales de trabajo tiene consecuencias significativas para los trabajadores, y ciertas elecciones implantadas por dichas plataformas para crear un modelo de negocio eficaz pueden dar lugar de manera inadvertida a condiciones laborales adversas y a la explotación de los trabajadores.***

Or. en

Enmienda 6

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) El trabajo en plataformas es realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes. A través de los algoritmos, las plataformas digitales ***pueden controlar***, en menor o mayor medida —dependiendo de su modelo de negocio—, la ejecución del trabajo, la remuneración y la relación entre sus clientes y las personas que realizan el trabajo. El trabajo en plataformas ***puede*** ejecutarse exclusivamente en línea a través de herramientas electrónicas («trabajo en plataformas en línea») o de forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico («trabajo en plataformas in situ»). Muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que desarrollan sus actividades y modelos de negocio en varios Estados miembros o a través de las fronteras.	(5) El trabajo en plataformas es realizado por personas físicas a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo que prestan servicios a clientes. A través de los algoritmos ***y la inteligencia artificial***, las plataformas digitales ***supervisan, vigilan y controlan***, en menor o mayor medida —dependiendo de su modelo de negocio—, la ejecución del trabajo, la remuneración y la relación entre sus clientes y las personas que realizan el trabajo***, así como a los propios trabajadores mientras ejecutan sus tareas y, en algunos casos, también al margen de su horario laboral***. El trabajo en plataformas ***suele*** ejecutarse exclusivamente en línea a través de herramientas electrónicas («trabajo en plataformas en línea») o de forma híbrida combinando un proceso de comunicación en línea con una actividad posterior en el mundo físico («trabajo en plataformas in situ»). Muchas de las plataformas digitales de trabajo existentes son agentes empresariales internacionales que desarrollan sus actividades y modelos de negocio en varios Estados miembros o a través de las fronteras.

Or. en

Enmienda 7

Propuesta de Directiva
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) El trabajo en plataformas puede ofrecer oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtener ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o disfrutar de cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas plantea desafíos, ya que puede difuminar los límites entre la relación laboral y la actividad autónoma, así como entre las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores. La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja el acceso a derechos laborales y sociales existentes. También genera desigualdad de condiciones con respecto a las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores y tiene implicaciones para los sistemas de relaciones industriales, la base imponible, y la cobertura y sostenibilidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros. Aunque estos desafíos son más amplios que el trabajo en plataformas, son especialmente profundos y apremiantes en la economía de las plataformas.	(6) El trabajo en plataformas puede ofrecer oportunidades para acceder con mayor facilidad al mercado laboral, obtener ingresos adicionales mediante una actividad secundaria o disfrutar de cierta flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Al mismo tiempo, el trabajo en plataformas plantea desafíos, ya que puede difuminar los límites entre la relación laboral y la actividad autónoma, así como entre las responsabilidades de los empleadores y las de los trabajadores. La clasificación errónea de la situación laboral tiene consecuencias para las personas afectadas, pues es probable que restrinja el acceso a derechos laborales y sociales existentes. También genera ***explotación laboral, competencia desleal, dumping social y*** desigualdad de condiciones con respecto a las empresas que clasifican correctamente a sus trabajadores y tiene implicaciones para los sistemas de relaciones industriales, la base imponible, y la cobertura y sostenibilidad de los sistemas de protección social de los Estados miembros. Aunque estos desafíos son más amplios que el trabajo en plataformas, son especialmente profundos y apremiantes en la economía de las plataformas.

Or. en

Enmienda 8

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) Los casos judiciales en varios Estados miembros han puesto de manifiesto la persistencia de la clasificación errónea de la situación laboral	(7) Los casos judiciales en varios Estados miembros han puesto de manifiesto la persistencia de la clasificación errónea de la situación laboral

en ciertos tipos de trabajo en plataformas, en particular en sectores donde las plataformas digitales ejercen cierto grado de control sobre la remuneración y la ejecución del trabajo. Aunque las plataformas digitales suelen clasificar a las personas que trabajan a través de ellas como autónomos o «contratistas independientes», muchos tribunales han constatado que las plataformas ejercen, de hecho, la dirección y el control sobre esas personas, y a menudo las integran en sus principales actividades empresariales y determinan unilateralmente su nivel de remuneración. Por lo tanto, han reclasificado a los presuntos autónomos como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas. Sin embargo, la jurisprudencia nacional ha dado lugar a resultados diversos, y las plataformas digitales de trabajo han adaptado su modelo de negocio de diversas maneras, aumentando así la falta de seguridad jurídica sobre la situación laboral.	en ciertos tipos de trabajo en plataformas, en particular en sectores donde las plataformas digitales ejercen cierto grado de control ***o supervisión*** sobre la remuneración y la ejecución del trabajo. Aunque las plataformas digitales suelen clasificar a las personas que trabajan a través de ellas como autónomos o «contratistas independientes», muchos tribunales han constatado que las plataformas ejercen, de hecho, la dirección y el control ***o la supervisión*** sobre esas personas, y a menudo las integran en sus principales actividades empresariales y determinan unilateralmente su nivel de remuneración. Por lo tanto, han reclasificado a los presuntos autónomos como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas. Sin embargo, la jurisprudencia nacional ha dado lugar a resultados diversos, y las plataformas digitales de trabajo han adaptado su modelo de negocio de diversas maneras, aumentando así la falta de seguridad jurídica sobre la situación laboral.

Or. en

Enmienda 9

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones alimentados por algoritmos asumen cada vez con mayor frecuencia funciones que los gestores suelen desempeñar en las empresas, como la asignación de tareas, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la imposición de sanciones. Las plataformas digitales de trabajo utilizan esos sistemas de algoritmos como método estándar para organizar y gestionar	(8) Los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones alimentados por algoritmos asumen cada vez con mayor frecuencia funciones que los gestores suelen desempeñar en las empresas, como la asignación de tareas, la formulación de instrucciones, la evaluación del trabajo realizado, la concesión de incentivos o la imposición de sanciones. Las plataformas digitales de trabajo ***en particular*** utilizan esos sistemas de algoritmos como método

el trabajo en plataformas a través de sus infraestructuras. Las personas que realizan trabajo ***en plataformas*** y que están sujetas a esa gestión algorítmica a menudo carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos, los datos personales que utilizan y la manera en que su propio comportamiento afecta a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados. Los representantes de los trabajadores y los servicios de inspección de trabajo tampoco tienen acceso a esta información. Además, las personas que realizan trabajo en plataformas con frecuencia desconocen las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no tienen la posibilidad de hablar sobre dichas decisiones con una persona de contacto ni de impugnarlas.

estándar para organizar y gestionar el trabajo en plataformas a través de sus infraestructuras. ***Sin embargo, los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados alimentados por algoritmos también los utilizan otros tipos de empresas en muy diversos sectores.*** Las personas que realizan trabajo en plataformas y que están sujetas a esa gestión algorítmica a menudo carecen de información sobre el funcionamiento de los algoritmos, los datos personales que utilizan y la manera en que su propio comportamiento afecta a las decisiones adoptadas por los sistemas automatizados ***o semiautomatizados***. Los representantes de los trabajadores y los servicios de inspección de trabajo tampoco tienen acceso a esta información. Además, las personas que realizan trabajo en plataformas***, y los trabajadores cuya organización del trabajo o condiciones laborales se encuentran sujetas a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados,*** con frecuencia desconocen las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no tienen la posibilidad de hablar sobre dichas decisiones con una persona de contacto ni de impugnarlas.

Or. en

Enmienda 10

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) Cuando las plataformas operan en varios Estados miembros o a través de las fronteras, a menudo no está claro dónde se realiza el trabajo en plataformas ni quién lo ejecuta. Además, las autoridades nacionales no tienen fácil acceso a los	(9) Cuando las plataformas operan en varios Estados miembros o a través de las fronteras, a menudo no está claro dónde se realiza el trabajo en plataformas ni quién lo ejecuta. Además, las autoridades nacionales no tienen fácil acceso a los

datos sobre las plataformas digitales, como el número de personas que realizan trabajo en plataformas, su situación laboral o sus condiciones de trabajo. Esto complica la aplicación efectiva de las normas vigentes, por ejemplo en lo que respecta a la legislación laboral y la protección social.

datos sobre las plataformas digitales, como el número de personas que realizan trabajo en plataformas, su situación laboral o sus condiciones de trabajo. Esto complica la aplicación efectiva de las normas vigentes, por ejemplo en lo que respecta a la legislación laboral ***y fiscal*** y la protección social.

Or. en

Enmienda 11

Propuesta de Directiva
Considerando 10

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(10) Un conjunto de instrumentos jurídicos establece normas mínimas en materia de condiciones de trabajo y derechos laborales en toda la Unión. Entre ellos figuran, en particular, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo[55], relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[56], sobre el tiempo de trabajo, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[57], relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y otros instrumentos específicos sobre aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo, las trabajadoras embarazadas, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el desplazamiento de trabajadores, y la información y la consulta de los trabajadores. Aunque esos instrumentos proporcionan un nivel de protección a los trabajadores por cuenta ajena, no se aplican a los verdaderos autónomos.	(10) Un conjunto de instrumentos jurídicos establece normas mínimas en materia de condiciones de trabajo y derechos laborales en toda la Unión. Entre ellos figuran, en particular, la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo[55], relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[56], sobre el tiempo de trabajo, la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[57], relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y otros instrumentos específicos sobre aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo, las trabajadoras embarazadas, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el desplazamiento de trabajadores, y la información y la consulta de los trabajadores. ***Complementa tales instrumentos jurídicos la jurisprudencia particularmente relevante del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la que se determina que los períodos de guardia durante los que las oportunidades del trabajador de llevar a cabo otras actividades se restringen***

significativamente deben considerarse como tiempo de trabajo[57bis]. Aunque esos instrumentos proporcionan un nivel de protección a los trabajadores por cuenta ajena, no se aplican a los verdaderos autónomos.

---

[55] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

[56] Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

[57] Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

[55] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

[56] Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

[57] Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

[57bis] Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de febrero de 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI: UE:C:2018:82. confirmado y desarrollado en las sentencias de 9 de marzo de 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183; y de 9 de marzo de 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182.

Or. en

Enmienda 12

Propuesta de Directiva
Considerando 12

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(12) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo[59] («Reglamento general de protección de	(12) El Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo[59] («Reglamento general de protección de

datos») garantiza la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y, en particular, establece determinados derechos y obligaciones, así como garantías, relativos al tratamiento lícito, leal y transparente de los datos personales, también en lo que respecta a la toma de decisiones individuales automatizada. El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo[60] fomenta la equidad y la transparencia para los «usuarios profesionales» de servicios de intermediación en línea prestados por operadores de plataformas en línea. La Comisión Europea ha propuesto nueva legislación destinada a establecer normas armonizadas para los proveedores y los usuarios de sistemas de inteligencia artificial[61].

---

[59] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

[60] Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el fomento de la equidad y la transparencia para las empresas que utilizan servicios de intermediación en línea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

[61] COM(2021) 206 final de 21.4.2021.

datos») garantiza la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y, en particular, establece determinados derechos y obligaciones, así como garantías, relativos al tratamiento lícito, leal y transparente de los datos personales, también en lo que respecta a la toma de decisiones individuales automatizada ***o semiautomatizada***. El Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo[60] fomenta la equidad y la transparencia para los «usuarios profesionales» de servicios de intermediación en línea prestados por operadores de plataformas en línea. La Comisión Europea ha propuesto nueva legislación destinada a establecer normas armonizadas para los proveedores y los usuarios de sistemas de inteligencia artificial[61].

---

[59] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

[60] Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre el fomento de la equidad y la transparencia para las empresas que utilizan servicios de intermediación en línea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 57).

[61] COM(2021) 206 final de 21.4.2021.

Or. en

Enmienda 13

Propuesta de Directiva
Considerando 13

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(13) Si bien los actos jurídicos de la Unión existentes o propuestos prevén ciertas salvaguardias generales, los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales requieren algunas medidas específicas adicionales. Con el fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo del trabajo en plataformas de manera sostenible, es necesario que la Unión establezca nuevas normas mínimas para las condiciones de trabajo que permitan hacer frente a esos desafíos. Las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión deben disfrutar de ciertos derechos mínimos destinados a garantizar la correcta determinación de su situación laboral, a promover la transparencia, la equidad ***y*** la rendición de cuentas en la gestión algorítmica, y a mejorar la transparencia del trabajo en plataformas digitales, también en situaciones transfronterizas. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica, crear unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.	(13) Si bien los actos jurídicos de la Unión existentes o propuestos prevén ciertas salvaguardias generales, los desafíos relacionados con el trabajo en plataformas digitales requieren algunas medidas específicas adicionales. Con el fin de enmarcar adecuadamente el desarrollo del trabajo en plataformas de manera sostenible, es necesario que la Unión establezca nuevas normas mínimas para las condiciones de trabajo que permitan hacer frente a esos desafíos ***y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores***. Las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión deben disfrutar de ciertos derechos mínimos destinados a garantizar la correcta determinación de su situación laboral***, así como unas condiciones laborales justas y equitativas,*** a promover la transparencia, la equidad***,*** la rendición de cuentas ***y la prevención de los riesgos para la salud y la seguridad*** en la gestión algorítmica, y a mejorar la transparencia del trabajo en plataformas digitales, también en situaciones transfronterizas. Esto debe hacerse con miras a mejorar la seguridad jurídica, crear unas condiciones de competencia equitativas entre las plataformas digitales de trabajo y los proveedores de servicios fuera de línea, y apoyar el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión.

Or. en

Enmienda 14

Propuesta de Directiva
Considerando 14

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(14) La Comisión ha realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a escala de la Unión en este ámbito adaptando el marco jurídico vigente a la aparición del trabajo en plataformas.	(14) La Comisión ha realizado una consulta en dos fases a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a escala de la Unión en este ámbito adaptando el marco jurídico vigente a la aparición del trabajo en plataformas ***y de la utilización de sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***.

Or. en

Enmienda 15

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Además, la Comisión mantuvo amplios intercambios con las partes interesadas pertinentes, tales como plataformas digitales de trabajo, asociaciones de personas que realizan trabajo en plataformas, expertos del mundo académico, de los Estados miembros y de organizaciones internacionales, y representantes de la sociedad civil.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 16

Propuesta de Directiva
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	16 bis La presente Directiva debe aplicarse, en lo que atañe a las disposiciones sobre gestión algorítmica, a todos los trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados en relación con sus condiciones laborales o la organización de su trabajo.

Or. en

Enmienda 17

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) La presente Directiva debe aplicarse a todas las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento y del resto de la legislación que les sea aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se lleve a cabo en la Unión. Debe establecerse un conjunto específico de normas obligatorias a escala de la Unión para garantizar unos derechos mínimos ***sobre*** las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.	(17) La presente Directiva debe aplicarse a todas las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento y del resto de la legislación que les sea aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se lleve a cabo en la Unión. Debe establecerse un conjunto específico de normas obligatorias a escala de la Unión para garantizar unos derechos mínimos ***y*** las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

Or. en

Enmienda 18

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) Las plataformas digitales de trabajo difieren de otras plataformas en línea en que organizan el trabajo realizado por personas físicas a petición, única o repetida, ***de la persona destinataria de un servicio prestado por la plataforma***. La organización del trabajo realizado por personas físicas debe implicar, como mínimo, un papel ***importante*** en la adaptación de la demanda ***del servicio*** a la oferta de mano de obra de una persona física que tiene una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y que está disponible para realizar una tarea específica, y puede incluir otras actividades, como la tramitación de pagos. Las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, sin más participación, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. La definición de plataforma digital de trabajo no debe incluir a los proveedores de servicios cuyo objetivo ***principal*** sea explotar o compartir activos, como el alquiler de alojamientos de corta duración. ***Debe limitarse a los proveedores de servicios cuando la organización del trabajo realizado por la persona física, como el transporte de personas o mercancías, o la limpieza, sea un componente necesario y esencial, y no meramente secundario y accesorio.***	(18) Las plataformas digitales de trabajo difieren de otras plataformas en línea en que organizan el trabajo***, o median en la organización del trabajo,*** realizado por personas físicas a petición, única o repetida***, con la intervención de programas y procedimientos informáticos***. La organización del trabajo realizado por personas físicas debe implicar, como mínimo, un papel en la adaptación de la demanda a la oferta de mano de obra de una persona física que tiene una relación contractual con la plataforma digital de trabajo y que está disponible para realizar una tarea específica, y puede incluir otras actividades, como la tramitación de pagos. Las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, sin más participación, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. La definición de plataforma digital de trabajo no debe incluir a los proveedores de servicios cuyo objetivo sea explotar o compartir activos, como el alquiler de alojamientos de corta duración.

Or. en

Enmienda 19

Propuesta de Directiva
Considerando 18 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	18 bis La frecuente clasificación errónea de las personas que trabajan en plataformas digitales, junto con la ausencia de un lugar de trabajo común donde los trabajadores de dichas plataformas puedan conocerse y comunicarse entre sí, también con el fin de defender sus intereses frente al empleador, hacen que el fenómeno de los sindicatos de empresa, o de los representantes de los trabajadores que designa o controla el propio empleador para servir sus intereses en lugar de los intereses de los trabajadores, sea particularmente grave en el trabajo en plataformas digitales. Tales sindicatos de empresa y representantes de los trabajadores contravienen lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio n.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1bis]. En el establecimiento o aplicación de las modalidades de información y de consulta, los empleadores y los representantes de los trabajadores deben trabajar con espíritu de cooperación y teniendo debidamente en cuenta sus derechos y obligaciones recíprocos, así como los intereses de la empresa o centro de trabajo y los de los trabajadores. Las plataformas digitales de trabajo velarán, junto con los sindicatos más representativos, por que las elecciones de los representantes de los trabajadores se atengan a los derechos y libertades fundamentales y a la legislación y las prácticas nacionales aplicables.

[1bis] Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80, 23.3.2002, p. 29).

Or. en

Enmienda 20

Propuesta de Directiva
Considerando 18 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	18 ter Deben preservarse las prerrogativas exclusivas de los sindicatos, como su derecho a participar en la negociación colectiva y a celebrar convenios colectivos. Los derechos y las prerrogativas de los sindicatos y otros representantes de los trabajadores previstos en la presente Directiva deben garantizarse y respetarse con arreglo a los Convenios de la OIT (y en particular, el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva), y teniendo debidamente en cuenta el Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, el Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, el Convenio 154 sobre la negociación colectiva, y las Recomendaciones asociadas de la OIT, así como la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

Or. en

Enmienda 21

Propuesta de Directiva
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) A fin de luchar contra los falsos autónomos en el trabajo en plataformas digitales y facilitar la determinación correcta de la situación laboral, los Estados miembros deben aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales. El objetivo de estos procedimientos debe ser determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas nacionales teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y, cuando exista dicha relación laboral, garantizar el pleno cumplimiento del Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores, así como de la legislación laboral, los convenios colectivos y las normas de protección social nacionales. Cuando la situación laboral correcta sea la actividad autónoma ***o una situación laboral intermedia, según la definición nacional***, deben aplicarse los derechos y las obligaciones correspondientes a esa situación.	(19) ***Una persona que realice trabajo en plataformas digitales es o un trabajador de plataforma o un autónomo.*** A fin de luchar contra los falsos autónomos en el trabajo en plataformas digitales y facilitar la determinación correcta de la situación laboral, los Estados miembros deben aplicar procedimientos adecuados para prevenir y abordar la clasificación errónea de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales***, también en lo que atañe a la retribución adecuada y al pago de cualquier remuneración, impuestos o cotizaciones a la seguridad social pendientes debido a la clasificación errónea***. El objetivo de estos procedimientos debe ser determinar la existencia de una relación laboral tal como se define en la legislación, en los convenios colectivos o en las prácticas nacionales teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y, cuando exista dicha relación laboral, garantizar el pleno cumplimiento del Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores, así como de la legislación laboral, los convenios colectivos y las normas de protección social nacionales. Cuando la situación laboral correcta sea la actividad autónoma, deben aplicarse los derechos y las obligaciones correspondientes a esa situación.

Or. en

Enmienda 22

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador por cuenta ajena[62]. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la implementación de la presente Directiva. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, constituye una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales.	(20) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador por cuenta ajena[62]. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la implementación de la presente Directiva. El abuso de la condición de trabajador por cuenta propia, conforme lo define la legislación nacional, ya sea a escala nacional o en situaciones transfronterizas, constituye una forma de trabajo falsamente declarado que se asocia a menudo con el trabajo no declarado. El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. ***Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.***
[62] Sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; de 16 de julio de 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; y auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19,	[62] Sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; de 16 de julio de 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572; y auto del Tribunal de Justicia de 22 de abril de 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19,

ECLI:EU:C:2020:288.

ECLI:EU:C:2020:288.

Or. en

Enmienda 23

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de los hechos, debe identificarse claramente a la parte que actúa como empleador, y dicha parte debe cumplir todas las obligaciones derivadas de su función como empleador.	(22) Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de los hechos, debe identificarse claramente a la parte que actúa como empleador, y dicha parte debe cumplir todas las obligaciones derivadas de su función como empleador***, así como la legislación nacional y los convenios colectivos vinculados al sector de actividad pertinente***.

Or. en

Enmienda 24

Propuesta de Directiva
Considerando 22 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 bis La experiencia ha puesto de relieve que las sanciones existentes de los Estados miembros no han bastado para lograr el cumplimiento pleno de las prohibiciones contra el uso del falso trabajo por cuenta propia. Uno de los motivos es que, probablemente, las sanciones administrativas por sí solas no basten para disuadir a ciertos empleadores sin escrúpulos. El cumplimiento puede y debe fomentarse mediante la aplicación de sanciones efectivas y disuasorias, que podrían conllevar la suspensión de la licencia de

explotación en casos de infracciones persistentes o condiciones de trabajo especialmente abusivas. Por condiciones de trabajo especialmente abusivas se entiende las condiciones de trabajo, incluidas las que resultan de la discriminación por razón del sexo o de otro tipo, en las que se aprecia una desproporción flagrante con respecto a las condiciones de empleo que disfrutan los trabajadores empleados legalmente, y que, por ejemplo, afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores y los derechos fundamentales, y atentan contra la dignidad humana.

Or. en

Enmienda 25

Propuesta de Directiva
Considerando 22 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 quater Se debe animar a los Estados miembros a que determinen, cada año, un objetivo nacional en cuanto al número de inspecciones que deberán llevarse a cabo respecto a los sectores de actividad en los que operan plataformas digitales de trabajo, con el fin de establecer la clasificación correcta de los trabajadores.

Or. en

Enmienda 26

Propuesta de Directiva
Considerando 22 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 quinquies Con miras a aumentar la

eficacia de las inspecciones a los efectos de aplicación de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar que la legislación nacional confiera a las autoridades competentes los poderes adecuados para llevar a cabo las inspecciones; que la información relativa al falso trabajo por cuenta propia, incluidos los resultados de las inspecciones anteriores, sea recopilada y tratada para la aplicación efectiva de la presente Directiva; y que se disponga de una plantilla suficiente con los conocimientos y titulación necesarios para llevar a cabo con eficacia las inspecciones.

Or. en

Enmienda 27

Propuesta de Directiva
Considerando 22 sexies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 sexies La experiencia demuestra que, cuando la legislación nacional ha introducido la presunción de una relación laboral para las plataformas digitales de trabajo, el uso de cadenas de subcontratación se ha utilizado como vía para eludir la aplicación de la legislación laboral a los trabajadores de dichas plataformas. Con el fin de prevenir el abuso de la subcontratación por las plataformas digitales de trabajo para eludir la presente Directiva, es necesario garantizar que, al menos los contratistas de los que el empleador sea subcontratista, puedan ser considerados como los verdaderos empleadores y, por tanto, compartan la responsabilidad de pagar los salarios, las cotizaciones a la seguridad social y las sanciones financieras con el empleador directo, o la asuman en lugar de este. En

determinados casos que atañan a nacionales de terceros países en situación irregular, todos los contratistas que formen parte de la cadena de subcontratación podrán ser consideradas responsables de delitos conforme a lo dispuesto en la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1bis].

[1bis] Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular (DO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

Or. en

Enmienda 28

Propuesta de Directiva
Considerando 22 *septies* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 septies Es necesario introducir disposiciones de ejecución que garanticen el uso de presunciones favorables en casos de clasificación errónea de trabajadores cuando se les reclasifique, incluida la presunción de que el trabajador mantiene una relación laboral de duración indefinida, que no existe período de prueba, y que el trabajador ocupa un puesto a tiempo completo en la empresa.

Or. en

Enmienda 29

Propuesta de Directiva
Considerando 22 octies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	22 octies El uso de trabajo no declarado en las plataformas de entrega se ha evidenciado en varios Estados miembros. Esta práctica se lleva a cabo mediante identidades alquiladas: los trabajadores de plataformas digitales o las personas con derecho a trabajar que se registran en la plataforma alquilan sus cuentas fundamentalmente a migrantes indocumentados y a menores de edad. Con el fin de prevenir esta práctica ilegal y proteger a las posibles víctimas de explotación laboral, se requieren disposiciones sobre cadenas de subcontratación en el trabajo en plataformas digitales que establezcan que a todos los integrantes de la cadena se les puedan exigir responsabilidades, al tiempo que se garantiza el derecho a reparación también en el caso de los migrantes indocumentados. Los Estados miembros deben disponer que los migrantes indocumentados puedan tener acceso a la justicia sin temor a represalias ni riesgo de deportación, también de conformidad con la Directiva 2009/52/CE. Puede que esto requiera el establecimiento de una división entre la ejecución de la legislación laboral y los mecanismos de control de la migración.
	Or. en

Enmienda 30

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) El hecho de garantizar la correcta determinación de la situación laboral no debe impedir la mejora de las condiciones de trabajo de los verdaderos autónomos	(23) El hecho de garantizar la correcta determinación de la situación laboral no debe impedir la mejora de las condiciones de trabajo de los verdaderos autónomos

que realizan trabajo en plataformas. ***Cuando una plataforma digital de trabajo decida, de manera puramente voluntaria o de acuerdo con las personas afectadas, pagar*** la protección ***social, el seguro de accidentes u otras formas de seguro, medidas de formación o prestaciones similares a los autónomos que trabajen a través de dicha plataforma, esas prestaciones no deben considerarse elementos determinantes que indiquen*** la existencia de una relación laboral***.***

que realizan trabajo en plataformas. ***Los Estados miembros deben actuar con sumo cuidado en sus políticas nacionales para garantizar*** la protección ***efectiva de los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre respecto a*** la existencia de una relación laboral***, entre los que figuran las trabajadoras, así como los trabajadores más vulnerables, los trabajadores jóvenes, los trabajadores de edad avanzada, los trabajadores en la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad.***

Or. en

Enmienda 31

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Cuando las plataformas digitales de trabajo ***controlan*** determinados elementos de la ejecución del trabajo, actúan como empleadores en una relación laboral. La dirección y el control, o la subordinación ***jurídica***, constituyen un elemento esencial de la definición de relación laboral en los Estados miembros y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Así, las relaciones contractuales ***en que las plataformas digitales*** de trabajo ***ejercen cierto nivel de*** control sobre ***determinados*** elementos ***de*** la ejecución del trabajo deben considerarse, en virtud de una presunción legal, relaciones laborales entre la plataforma y la persona que realiza el trabajo en plataformas a través de ella. En consecuencia, esa persona debe ser clasificada como trabajador por cuenta ajena con todos los derechos y obligaciones que le corresponden de conformidad con dicha condición, tal como se establece en la legislación, en los	(24) Cuando las plataformas digitales de trabajo ***supervisan o ejercen algún tipo de control sobre*** determinados elementos de la ejecución del trabajo, actúan como empleadores en una relación laboral. La dirección y el control, o la subordinación, constituyen un elemento esencial de la definición de relación laboral en los Estados miembros y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Así, las relaciones contractuales ***entre los trabajadores y una plataforma digital*** de trabajo deben considerarse, en virtud de una presunción legal, relaciones laborales entre la plataforma y la persona que realiza el trabajo en plataformas a través de ella***, salvo que pueda probarse que la plataforma no supervisa ni ejerce ningún tipo de*** control ***sobre*** elementos ***vinculados a*** la ejecución del trabajo. ***La presunción debe basarse legalmente en que la plataforma supervise la ejecución del trabajo, entendida tal supervisión de un***

convenios colectivos y en la práctica nacionales y de la Unión. La presunción legal debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos y jurídicos pertinentes, y debe beneficiar a la persona que realiza trabajo en plataformas. Las autoridades responsables de verificar el cumplimiento o la aplicación efectiva de la legislación pertinente, como los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social o las autoridades fiscales, también deben poder basarse en esa presunción. Los Estados miembros deben establecer un marco nacional para reducir los litigios y aumentar la seguridad jurídica.

modo extenso y evolutivo, también en relación con los rasgos cambiantes de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados, e incluyendo sistemas de sanción (también a través de la clasificación). En consecuencia, esa persona debe ser clasificada como trabajador por cuenta ajena con todos los derechos y obligaciones que le corresponden de conformidad con dicha condición, tal como se establece en la legislación, en los convenios colectivos y en la práctica nacionales y de la Unión. La presunción legal debe aplicarse en todos los procedimientos administrativos y jurídicos pertinentes, y debe beneficiar a la persona que realiza trabajo en plataformas. Las autoridades responsables de verificar el cumplimiento o la aplicación efectiva de la legislación pertinente, como los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social o las autoridades fiscales, también deben poder basarse ***de manera proactiva*** en esa presunción. Los Estados miembros deben establecer un marco nacional para reducir los litigios y aumentar la seguridad jurídica.

Or. en

Enmienda 32

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) ***En la Directiva deben incluirse criterios*** que indiquen si ***una*** plataforma digital ***controla*** la ejecución del trabajo, con el fin de ***hacer operativa la presunción legal y de*** facilitar la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores. Estos ***criterios deben inspirarse*** en la jurisprudencia nacional y de la Unión y ***tener*** en cuenta los	(25) ***Las autoridades y las instituciones competentes que apliquen la presunción legal deben guiarse por elementos objetivos*** que indiquen si ***la*** plataforma digital ***supervisa o ejerce algún control sobre*** la ejecución del trabajo, con el fin de facilitar la aplicación efectiva de los derechos de los trabajadores. Estos ***elementos se inspiran*** en la jurisprudencia

conceptos nacionales de la relación laboral. ***Los criterios deben incluir*** elementos concretos que demuestren que la plataforma digital, por ejemplo, determina en la práctica ***y no se limita a recomendar*** las condiciones de trabajo, la remuneración o ambas cosas, da instrucciones sobre cómo debe realizarse el trabajo o impide que la persona que lo realiza establezca contactos comerciales con posibles clientes. ***Para que sea eficaz en la práctica, la aplicación*** de la presunción ***se debe activar siempre que se cumplan dos criterios.*** Al mismo tiempo, los ***criterios*** no ***deben*** incluir situaciones en que las personas que realizan trabajo en plataformas sean verdaderos autónomos. Los verdaderos autónomos asumen personalmente frente a sus clientes la responsabilidad del modo en que ejecutan el trabajo y de la calidad de sus productos. La libertad de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de rechazar tareas, de recurrir a subcontratistas o sustitutos, o de trabajar para terceros es característica de una auténtica actividad autónoma. Por lo tanto, la restricción de facto de esas libertades mediante diversas condiciones o a través de un sistema de sanciones también debe considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. ***La supervisión estrecha de la ejecución*** del trabajo ***o*** la verificación ***exhaustiva*** de la calidad de ***sus*** resultados, incluso por medios electrónicos, ***que no consista simplemente en el uso de las opiniones o las calificaciones otorgadas por los destinatarios del servicio,*** también deben considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. Al mismo tiempo, las plataformas digitales de trabajo deben poder diseñar sus interfaces técnicas de manera que garanticen ***una buena experiencia para los consumidores***. No debe entenderse que las medidas o normas exigidas por ley o que son necesarias para salvaguardar la salud y la seguridad de los destinatarios del servicio ***controlan*** la

nacional y de la Unión, así como en la Recomendación sobre la relación de trabajo de la OIT, 2006 (n.º 198) y ***tienen*** en cuenta los conceptos nacionales de la relación laboral***, y, por tanto, se encuentran en constante evolución, siguiendo asimismo la evolución de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados***. ***Entre los*** elementos concretos ***que pueden indicar que la plataforma digital de trabajo supervisa o ejerce algún control sobre la ejecución del trabajo, se cuentan aquellos que*** demuestren que la plataforma digital, por ejemplo, determina en la práctica las condiciones de trabajo, la remuneración o ambas cosas, ***o efectúa el pago periódico de la remuneración al trabajador;*** da instrucciones sobre cómo debe realizarse el trabajo o impide que la persona que lo realiza establezca contactos comerciales con posibles clientes; ***supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad del mismo, también a través de medios electrónicos, lo que da lugar al resultado final; lleva a cabo un seguimiento de las personas que realizan trabajo en plataformas; vela por que se ejecute el trabajo mediante sanciones, incluida la restricción del acceso al trabajo, o utiliza los sistemas de calificación de los clientes como herramienta de control y base para la imposición de sanciones; se sirve de las medidas de ejecución y (mala)conducta como base para determinar los niveles de remuneración, las condiciones laborales y las sanciones; determina el acceso a los puestos de trabajo mediante clasificaciones internas; restringe la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos; controla y organiza la actividad empresarial vinculada al trabajo en plataformas digitales ejecutado por particulares, o***

ejecución del trabajo.

asume la responsabilidad respecto a la inversión y la gestión asociadas; proporciona al trabajador que realiza trabajo en plataformas las herramientas, medios digitales, materiales o equipos que sean necesarios para la ejecución del trabajo; proporciona al trabajador todo tipo de apoyo en materia de protección social, seguro de accidentes, régimen de pensiones u otras formas de seguro, medidas de formación y prestaciones similares. Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otro elemento concreto pertinente puede indicar que la plataforma digital de trabajo supervisa o ejerce algún control sobre la ejecución del trabajo. Al evaluar la refutación de la presunción***, las autoridades competentes deben guiarse, entre otros factores, por los elementos concretos dispuestos anteriormente, ya que cualquiera de ellos debe dar lugar a la confirmación de la presunción.*** Al mismo tiempo, ***la presunción*** no ***debe*** incluir situaciones en que las personas que realizan trabajo en plataformas sean verdaderos autónomos. Los verdaderos autónomos asumen personalmente frente a sus clientes la responsabilidad del modo en que ejecutan el trabajo y de la calidad de sus productos. La libertad de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de rechazar tareas, de recurrir a subcontratistas o sustitutos, o de trabajar para terceros es característica de una auténtica actividad autónoma. Por lo tanto, la restricción de facto de esas libertades mediante diversas condiciones o a través de un sistema de sanciones también debe considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. La verificación de la calidad de los resultados del trabajo, incluso por medios electrónicos, también deben considerarse un elemento de control de la ejecución del trabajo. Al mismo tiempo, las plataformas digitales de trabajo deben poder diseñar sus interfaces técnicas de manera que garanticen ***que*** no debe entenderse que las medidas o normas exigidas por ley o que

son necesarias para salvaguardar la salud y la seguridad de los destinatarios del servicio ***supervisan*** la ejecución del trabajo.

Or. en

Enmienda 33

Propuesta de Directiva
Considerando 25 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	25 bis La existencia de un convenio colectivo suscrito por una o varias plataformas digitales de trabajo y representantes de trabajadores por cuenta ajena no excluye la existencia de una relación laboral. Esto no impedirá en modo alguno la aplicación de la presunción legal de la relación laboral de conformidad con la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 34

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La aplicación efectiva de la presunción legal a través de medidas apropiadas, como la difusión de información al público, el desarrollo de orientaciones y el refuerzo de los controles y las inspecciones sobre el terreno, es esencial para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. ***Estas medidas deben tener en cuenta la situación específica de las empresas emergentes para apoyar el potencial empresarial y las condiciones***	(26) La aplicación efectiva de la presunción legal a través de medidas apropiadas, como la difusión de información al público, el desarrollo de orientaciones y el refuerzo de los controles***, la cooperación entre diferentes autoridades nacionales*** y las inspecciones sobre el terreno, es esencial para garantizar la seguridad jurídica y la transparencia para todas las partes implicadas. ***Además, la reclasificación de una persona que realice trabajo en plataformas de autónomo a***

favorables al crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo ***en la Unión.***	***trabajador de plataforma debe generar de inmediato una inspección de las autoridades pertinentes con el fin de corregir rápidamente la clasificación errónea que posible ataña a las demás personas que trabajen para la misma plataforma digital*** de trabajo***.***

Or. en

Enmienda 35

Propuesta de Directiva
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) En aras de la seguridad jurídica, la presunción legal no debe tener efectos jurídicos retroactivos antes de la fecha de transposición de la presente Directiva y, por tanto, debe aplicarse únicamente al período que comienza a partir de esa fecha, incluso para las relaciones contractuales celebradas antes y que aún estén vigentes en esa fecha. Por consiguiente, las reclamaciones relativas a la posible existencia de una relación laboral antes de esa fecha, y los derechos y las obligaciones resultantes hasta entonces, deben evaluarse únicamente sobre la base de la legislación nacional y del Derecho de la Unión anteriores a la presente Directiva.	(27) En aras de la seguridad jurídica, la presunción legal no debe tener efectos jurídicos retroactivos antes de la fecha de transposición de la presente Directiva y, por tanto, debe aplicarse únicamente al período que comienza a partir de esa fecha, incluso para las relaciones contractuales celebradas antes y que aún estén vigentes en esa fecha. Por consiguiente, las reclamaciones relativas a la posible existencia de una relación laboral antes de esa fecha, y los derechos y las obligaciones resultantes hasta entonces, deben evaluarse únicamente sobre la base de la legislación nacional y del Derecho de la Unión anteriores a la presente Directiva***, y en particular, de la Directiva (UE) 2019/1152***.

Or. en

Enmienda 36

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) La relación entre una persona que realiza trabajo en plataformas y una plataforma digital de trabajo tal vez no cumpla los requisitos de una relación laboral de conformidad con la definición establecida en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en el Estado miembro correspondiente, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia***, a pesar de que la plataforma digital controle la ejecución del trabajo en un aspecto determinado***. Los Estados miembros deben garantizar la posibilidad de refutar la presunción legal en procedimientos judiciales o administrativos, o ambos, si se demuestra, sobre la base de la definición antes mencionada, que la relación en cuestión no es una relación laboral. El traslado de la carga de la prueba a las plataformas digitales se justifica por el hecho de que estas tienen una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la relación, en particular los algoritmos a través de los cuales gestionan sus operaciones. Los procedimientos judiciales y administrativos iniciados por las plataformas digitales para refutar la presunción legal no deben tener un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal. El hecho de que la refutación de la presunción se admita en procedimientos administrativos no debe impedir que esta presunción se aplique en procedimientos judiciales posteriores. Cuando la persona que realiza trabajo en plataformas que sea objeto de la presunción legal intente refutar dicha presunción, la plataforma digital debe estar obligada a ***prestarle*** asistencia, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder con respecto a dicha persona. Los Estados miembros deben proporcionar las orientaciones necesarias en relación con los procedimientos destinados a refutar la	(28) La relación entre una persona que realiza trabajo en plataformas y una plataforma digital de trabajo tal vez no cumpla los requisitos de una relación laboral de conformidad con la definición establecida en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en el Estado miembro correspondiente, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Los Estados miembros deben garantizar la posibilidad de refutar la presunción legal en procedimientos judiciales o administrativos, o ambos, si se demuestra, sobre la base de la definición antes mencionada, que la relación en cuestión no es una relación laboral. El traslado de la carga de la prueba a las plataformas digitales se justifica por el hecho de que estas tienen una visión completa de todos los elementos fácticos que determinan la relación, en particular los algoritmos a través de los cuales gestionan sus operaciones. Los procedimientos judiciales y administrativos iniciados por las plataformas digitales para refutar la presunción legal no deben tener un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal. El hecho de que la refutación de la presunción se admita en procedimientos administrativos no debe impedir que esta presunción se aplique en procedimientos judiciales posteriores. Cuando la persona que realiza trabajo en plataformas que sea objeto de la presunción legal intente refutar dicha presunción, la plataforma digital debe estar obligada a ***prestar*** asistencia ***en el procedimiento***, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder con respecto a dicha persona. Los Estados miembros deben proporcionar las orientaciones necesarias en relación con los procedimientos destinados a refutar la presunción legal.

presunción legal.

Or. en

Enmienda 37

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Si bien el Reglamento (UE) 2016/679 establece el marco general para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, es necesario establecer normas que aborden las preocupaciones específicas para el tratamiento de datos personales en el contexto del trabajo en plataformas digitales. La presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679. En este contexto, los términos relativos a la protección de datos personales en la presente Directiva deben entenderse a la luz de las definiciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/679.	(29) Si bien el Reglamento (UE) 2016/679 establece el marco general para la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, es necesario establecer normas que aborden las preocupaciones específicas para el tratamiento de datos personales en el contexto del trabajo en plataformas digitales ***y el trabajo sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados***. La presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas ***y del trabajo sujeto a dichos sistemas***, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679. En este contexto, los términos relativos a la protección de datos personales en la presente Directiva deben entenderse a la luz de las definiciones establecidas en el Reglamento (UE) 2016/679.

Or. en

Enmienda 38

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) Además de los derechos y obligaciones previstos en la presente Directiva, seguirán siendo de aplicación los derechos y obligaciones establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679 cuando se proceda al tratamiento de datos personales. Los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los responsables del tratamiento garanticen la transparencia para los interesados en relación con la recogida y el tratamiento de datos personales. Además, el artículo 22, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679 establece que el derecho de las personas interesadas a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en ellas o las afecte significativamente de modo similar, sin perjuicio de las excepciones previstas en el apartado 2 de dicho artículo. Esas obligaciones se aplican también a las plataformas digitales de trabajo.	(30) Además de los derechos y obligaciones previstos en la presente Directiva, seguirán siendo de aplicación los derechos y obligaciones establecidos en el Reglamento (UE) 2016/679 cuando se proceda al tratamiento de datos personales. ***El artículo 9 del Reglamento (UE) 2016/679 prohíbe el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física, y permite a los Estados miembros mantener o introducir condiciones adicionales, inclusive limitaciones, con respecto al tratamiento de datos genéticos, datos biométricos o datos relativos a la salud.*** Los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los responsables del tratamiento garanticen la transparencia para los interesados en relación con la recogida y el tratamiento de datos personales. ***Los artículos 16 a 21 del Reglamento (UE) 2016/679 introducen los derechos de rectificación, de supresión, a la limitación del tratamiento de datos, a la portabilidad de los datos, y a oponerse al tratamiento de datos personales.*** Además, el artículo 22, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679 establece que el derecho de las personas interesadas a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado ***o semiautomatizado***, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en ellas o las afecte significativamente de modo similar, sin perjuicio de las excepciones previstas en el apartado 2 de dicho artículo. ***El artículo 22, apartado 3 del Reglamento (UE) 2016/679 dispone que el responsable del tratamiento***

adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, al menos el derecho a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Esas obligaciones se aplican también a las plataformas digitales de trabajo ***y a otras empresas que utilizan sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***.

Or. en

Enmienda 39

Propuesta de Directiva
Considerando 30 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	30 bis El uso de sistemas de programación algorítmica refuerza la utilización de turnos precarios de corta duración, y de horarios inestables e impredecibles. La dirección, evaluación y disciplina algorítmicas intensifican el esfuerzo laboral al potenciar la supervisión, elevar el ritmo que se exige a los trabajadores, reducir al mínimo las brechas en el flujo de trabajo y extender la actividad laboral más allá del lugar de trabajo y los horarios laborales convencionales. El uso de algoritmos no transparentes para adoptar decisiones de gestión genera sentimientos de inseguridad entre los trabajadores y puede dar lugar a un trato injusto y a la denegación de las garantías procesales en el trabajo. Es probable que el aprendizaje limitado en el trabajo y la influencia en las tareas debida al uso de algoritmos no transparentes, la intensificación del trabajo y la inseguridad destacados anteriormente eleven el estrés y la ansiedad de los trabajadores y resulten

nocivos para su bienestar y su salud, así como para la dignidad humana y otros derechos fundamentales

Or. en

Enmienda 40

Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los artículos 13, 14, 15 y 22 del Reglamento (UE) 2016/679, con excepción del artículo 13, apartado 2, letra f), del artículo 14, apartado 2, letra g), y del artículo 15, apartado 1, letra h), en relación con los cuales el artículo 6 de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas, como la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.	(31) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los artículos 13, 14, 15 y 22 del Reglamento (UE) 2016/679, con excepción del artículo 13, apartado 2, letra f), del artículo 14, apartado 2, letra g), y del artículo 15, apartado 1, letra h), en relación con los cuales el artículo 6 de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas, como la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679***, que establece normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral. El artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679 también establece que dichas normas incluirán***

medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

Or. en

Enmienda 41

Propuesta de Directiva
Considerando 32

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(32) Las plataformas digitales de trabajo deben estar sujetas a obligaciones de transparencia en relación con los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones que se utilizan para controlar, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo por medios electrónicos; y con los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten ***significativamente*** a las condiciones de trabajo, como el acceso de las personas que realizan trabajo en plataformas a las tareas asignadas, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, la promoción y la situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta, de esas personas. Además de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, también debe facilitarse información relativa a esos sistemas cuando las decisiones no se basen únicamente en un tratamiento automatizado, siempre que estén apoyadas por sistemas automatizados. También debe	(32) Las plataformas digitales de trabajo ***y cualquier otra empresa*** deben estar sujetas a obligaciones de transparencia en relación con los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones que se utilizan para controlar, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo por medios electrónicos***, o para controlar a los propios trabajadores***; y con los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, como el acceso de las personas que realizan trabajo en plataformas***, o que están sujetas a tales sistemas cuando llevan a cabo su trabajo,*** a las tareas asignadas, los ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, el tiempo de trabajo, la promoción***, los derechos*** y la situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de la cuenta, de esas personas. Además de lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, también debe facilitarse información relativa a esos

especificarse qué tipo de información debe facilitarse a las personas que realizan trabajo en plataformas en relación con esos sistemas automatizados, junto con la forma y el momento en que debe facilitarse. La obligación del responsable del tratamiento, en virtud de los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679, de facilitar a las personas interesadas determinada información en relación con el tratamiento de sus datos personales, así como el acceso a dichos datos, debe seguir aplicándose en el contexto del trabajo en plataformas digitales. Asimismo debe facilitarse información sobre los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas y a las autoridades laborales nacionales, previa petición, a fin de permitirles que ejerzan sus funciones.

sistemas cuando las decisiones no se basen únicamente en un tratamiento automatizado ***o semiautomatizado***, siempre que estén apoyadas por sistemas automatizados ***o semiautomatizado*****s**. También debe especificarse qué tipo de información debe facilitarse a las personas que realizan trabajo en plataformas***, o que están sujetas a tales sistemas cuando llevan a cabo su trabajo,*** en relación con esos sistemas automatizados ***o semiautomatizados***, junto con la forma y el momento en que debe facilitarse. La obligación del responsable del tratamiento, en virtud de los artículos 13, 14 y 15 del Reglamento (UE) 2016/679, de facilitar a las personas interesadas determinada información en relación con el tratamiento de sus datos personales, así como el acceso a dichos datos, debe seguir aplicándose en el contexto del trabajo en plataformas digitales ***o del trabajo sujeto a tales sistemas***. Asimismo debe facilitarse ***periódicamente*** información sobre los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones a los ***sindicatos y a los*** representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas ***o que están sujetas a tales sistemas cuando llevan a cabo su trabajo*** y a las autoridades laborales nacionales, previa petición, a fin de permitirles que ejerzan sus funciones.

Or. en

Enmienda 42

Propuesta de Directiva
Considerando 32 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	32 bis Es probable que el tipo de tratamiento de datos en las plataformas digitales de trabajo y otras empresas que utilizan sistemas de supervisión y toma de

decisiones automatizados o semiautomatizados entrañe un riesgo elevado para los derechos y las libertades de los trabajadores. El artículo 35 del Reglamento (UE) 2016/679 establece que el responsable del tratamiento realizará, antes del tratamiento, una evaluación del impacto de las operaciones de tratamiento en la protección de datos personales. Dispone asimismo que el responsable recabará la opinión de los interesados o de sus representantes en relación con el tratamiento previsto, sin perjuicio de la protección de intereses públicos o comerciales o de la seguridad de las operaciones de tratamiento. Tal consulta debe llevarse a cabo de una manera apropiada y con el contenido pertinente para posibilitar, en particular, que los representantes de los trabajadores realicen un estudio adecuado y, en caso necesario, se preparen para la consulta.

Or. en

Enmienda 43

Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) ***No*** debe exigirse a las plataformas digitales de trabajo que divulguen el funcionamiento detallado de sus sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, como sus algoritmos, ***ni otros datos detallados que contengan secretos comerciales o estén protegidos por*** derechos ***de propiedad intelectual e industrial***. ***No obstante, estas consideraciones no deben tener como resultado la negativa a proporcionar toda la información exigida por la presente Directiva.***	(33) Debe exigirse a las plataformas digitales de trabajo ***y a cualquier otra empresa*** que divulguen el funcionamiento detallado de sus sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones, como sus algoritmos ***y los*** derechos ***y libertades fundamentales de los trabajadores o que afectan a las condiciones laborales o la organización del trabajo***.

Or. en

Enmienda 44

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) Los artículos 5 y 6 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que los datos personales sean tratados de forma lícita, leal y transparente. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo no deben estar autorizadas a tratar datos personales relativos a personas que realizan trabajo en plataformas que no estén conectados intrínsecamente con la ejecución del contrato entre esas personas y la plataforma digital, ni sean estrictamente necesarios a ese fin. El artículo 6, apartado 5, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.	(34) Los artículos 5 y 6 del Reglamento (UE) 2016/679 exigen que ***se acceda a*** los datos personales de forma lícita, leal y transparente ***y que sean recabados y*** tratados ***del mismo modo***. Por consiguiente, las plataformas digitales de trabajo ***y cualquier otra empresa que utilice sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** no deben estar autorizadas a ***acceder, recabar y*** tratar datos personales relativos a personas que realizan trabajo en plataformas que no estén conectados intrínsecamente con la ejecución del contrato entre esas personas y la plataforma digital ***o la empresa***, ni sean estrictamente necesarios a ese fin. El artículo 6, apartado 5, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679. ***Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a acceder a la recogida de datos de los trabajadores, a obtener la rectificación o la supresión de los datos, a limitar el tratamiento y a que se les notifique cualquier rectificación o supresión de datos personales y cualquier limitación del tratamiento llevados a cabo de conformidad con el artículo 16, el artículo 17, apartado 1, y el artículo 18 del Reglamento (UE) 2016/679. A los trabajadores y sus representantes les asiste el derecho a oponerse en cualquier momento al tratamiento de los datos personales que les conciernan, derecho***

que se basa en el artículo 6, apartado 1, letras e) y f), incluida la elaboración de perfiles basada en tales disposiciones. En tales casos, la empresa no deberá seguir tratando los datos personales, salvo que pueda acreditar motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado o para el reconocimiento, ejercicio o defensa de un derecho en un procedimiento judicial.

Or. en

Enmienda 45

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Las plataformas digitales de trabajo hacen un amplio uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones al gestionar sus recursos humanos. La supervisión por medios electrónicos puede ser intrusiva y las decisiones adoptadas o apoyadas por esos sistemas afectan directamente a las personas que realizan trabajo en plataformas, que tal vez no tengan ningún contacto directo con gestores o supervisores humanos. Por tanto, las plataformas digitales deben supervisar y evaluar periódicamente el impacto que tienen las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo. Las ***plataformas digitales*** deben garantizar recursos humanos suficientes a este fin. Las personas encargadas de la función de supervisión por la ***plataforma digital*** deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función y deben estar protegidas contra el	(35) Las plataformas digitales de trabajo ***y un número creciente de otras empresas*** hacen un amplio uso de sistemas automatizados ***y semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones al gestionar sus recursos humanos. La supervisión por medios electrónicos puede ser intrusiva y las decisiones adoptadas o apoyadas por esos sistemas afectan directamente a las personas que realizan trabajo en plataformas ***o que se encuentran sujetas a tales sistemas cuando ejecutan su trabajo***, que tal vez no tengan ningún contacto directo con gestores o supervisores humanos. Por tanto, las plataformas digitales ***y cualquier otra empresa que haga uso de tales sistemas*** deben supervisar y evaluar periódicamente el impacto que tienen las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo ***y sobre los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores,***

despido, medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas. Además de las obligaciones del artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679, el artículo 7, apartados 1 y 3, de la presente Directiva establecen obligaciones claras para las plataformas digitales de trabajo en relación con la supervisión humana del impacto de toda decisión adoptada o apoyada por sistemas automatizados, que se aplican como normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

incluida su dignidad humana. Las ***empresas*** deben garantizar recursos humanos suficientes a este fin. Las personas encargadas de la función de supervisión por la ***empresa*** deben tener la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función y deben estar protegidas contra el despido, medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas ***o semiautomatizadas***. Además de las obligaciones del artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679, el artículo 7, apartados 1 y 3, de la presente Directiva establecen obligaciones claras para las plataformas digitales de trabajo ***y las empresas que utilizan tales sistemas*** en relación con la supervisión humana del impacto de toda decisión adoptada o apoyada por sistemas automatizados ***o semiautomatizados***, que se aplican como normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

Or. en

Enmienda 46

Propuesta de Directiva
Considerando 36

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(36) El artículo 22, apartado 3, del Reglamento (UE) 2016/679 exige a los responsables del tratamiento que adopten las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de las personas interesadas en los casos en que estén sujetas a decisiones basadas únicamente en el tratamiento	(36) El artículo 22, apartado 3, del Reglamento (UE) 2016/679 exige a los responsables del tratamiento que adopten las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de las personas interesadas en los casos en que estén sujetas a decisiones basadas únicamente en el tratamiento

automatizado. Esa disposición exige, como mínimo, el derecho de la persona interesada a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Esos requisitos se aplican también a las plataformas digitales de trabajo. El artículo 8, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales, entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679.

automatizado ***o semiautomatizado***. Esa disposición exige, como mínimo, el derecho de la persona interesada a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Esos requisitos se aplican también a las plataformas digitales de trabajo ***y a otras empresas que utilizan tales sistemas***. El artículo 8, de la presente Directiva establece normas más específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales ***y del trabajo sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados,*** entre otras cosas para garantizar la protección de los derechos y libertades con respecto al tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679. ***El artículo 22 del Reglamento (UE) 2016/679 establece que todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar. Por tanto, la gestión algorítmica que entraña una toma de decisiones plenamente automatizada que ejerce efectos significativos en las personas sin la intervención de gestores humanos es ilícita con arreglo al Derecho de la Unión.***

Or. en

Enmienda 47

Propuesta de Directiva
Considerando 36 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	36 bis Los revisores humanos deben participar en la comprobación de la recomendación del sistema y abstenerse de aplicar «de forma rutinaria» la

recomendación automatizada a las personas físicas; la intervención de los revisores debe ser activa y no consistir únicamente en un gesto simbólico. Deben ejercer una influencia concreta y efectiva en la decisión, incluida la «autoridad y la competencia» para contravenir la recomendación; los revisores deben «ponderar» e «interpretar» la recomendación, considerar todos los datos de entrada disponibles, y tener en cuenta además otros factores adicionales con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores, además de su salud y su seguridad.

Or. en

Enmienda 48

Propuesta de Directiva
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) En ese contexto, las personas que realizan trabajo en plataformas deben tener derecho a obtener una explicación de la plataforma digital sobre una decisión, la falta de una decisión o un conjunto de decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados que afecten ***significativamente*** a sus condiciones de trabajo. A tal fin, la plataforma digital debe ofrecerles la posibilidad de debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos de tales decisiones con una persona de contacto perteneciente a la plataforma. Además, las plataformas digitales de trabajo deben proporcionar a la persona que realiza trabajo en plataformas una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión de restringir, suspender o cancelar su cuenta, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por esa persona, o cualquier decisión que afecte a la situación contractual de esta, ya	(37) En ese contexto, las personas que realizan trabajo en plataformas***, y cualquier otro trabajador sujeto a sistemas automatizados o semiautomatizados,*** deben tener derecho a obtener una explicación de la plataforma digital sobre una decisión, la falta de una decisión o un conjunto de decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** que afecten a sus condiciones de trabajo ***a la mayor brevedad posible y, a más tardar, el día en que surtan efecto tales decisiones***. A tal fin, la plataforma digital ***y cualquier otra empresa que utilice sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** debe ofrecerles la posibilidad de debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos de tales decisiones con una persona de contacto perteneciente a la plataforma. Además, las plataformas

que es probable que tales decisiones tengan efectos negativos importantes para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular para sus posibles ingresos. Cuando la explicación o los motivos obtenidos no sean satisfactorios o cuando las personas que realizan trabajo en plataformas consideren que sus derechos han sido vulnerados, también deben tener derecho a solicitar a la plataforma digital que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada en un plazo razonable. Cuando tales decisiones vulneren los derechos de esas personas, como los derechos laborales o el derecho a la no discriminación, la plataforma digital debe rectificarlas sin demora o, cuando ello no sea posible, debe proporcionar una indemnización adecuada.

digitales de trabajo ***y cualquier otra empresa que utilice tales sistemas*** deben proporcionar a la persona que realiza trabajo en plataformas ***y a cualquier otro trabajador sujeto a sistemas automatizados o semiautomatizados*** una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión de restringir, suspender o cancelar su cuenta***, de rechazar el trabajo y***
de denegar la remuneración por el trabajo realizado por esa persona, o cualquier decisión que afecte a la situación contractual de esta, ***a la mayor brevedad posible y, a más tardar, el día en que surtan efecto tales decisiones,*** ya que es probable que tales decisiones tengan efectos negativos importantes para las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular para sus posibles ingresos. ***Tales decisiones deben adoptarse de conformidad con las disposiciones aplicables de la legislación nacional y los convenios colectivos, y las que afecten más gravemente a la existencia de la relación contractual no las deben tomar en ningún caso sistemas automatizados o semiautomatizados.*** Cuando la explicación o los motivos obtenidos no sean satisfactorios o cuando las personas que realizan trabajo en plataformas ***o están sujetas a estos sistemas cuando ejecutan su trabajo*** consideren que sus derechos han sido vulnerados, también deben tener derecho a solicitar a la plataforma digital ***o a la empresa*** que revise la decisión y a obtener una respuesta motivada en un plazo razonable. Cuando tales decisiones vulneren los derechos de esas personas, ***como los derechos y libertades fundamentales,*** los derechos laborales o el derecho a la no discriminación, la plataforma digital ***o la empresa*** debe rectificarlas sin demora o, cuando ello no sea posible, debe proporcionar una indemnización adecuada.

Or. en

Enmienda 49

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) La Directiva 89/391/CEE del Consejo[63] introduce medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluida la obligación de los empresarios de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Dado que los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones pueden tener un impacto significativo sobre la salud física y mental de las personas que realizan trabajo en plataformas, las plataformas digitales deben ***evaluar*** esos riesgos, valorar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para abordarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas.	(38) La Directiva 89/391/CEE del Consejo[63] introduce medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluida la obligación de los empresarios de evaluar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. Dado que los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones pueden tener un impacto significativo sobre ***la seguridad de los trabajadores y*** la salud física y mental de las personas que realizan trabajo en plataformas***, o que están sujetas a dichos sistemas cuando ejecutan su trabajo,*** las plataformas digitales ***y las empresas que utilizan tales sistemas*** deben ***evitar*** esos riesgos, ***evaluar los riesgos que no puedan evitarse, combatir los riesgos en su origen,*** valorar si las salvaguardias de los sistemas son adecuadas para abordarlos y adoptar las medidas preventivas y de protección adecuadas. ***Especialmente pertinente en este contexto es la obligación del empleador de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras en particular, a atenuar el trabajo monótono y el trabajo repetitivo y a reducir sus consecuencias en la salud. La presente Directiva dispone que los empleadores consulten con los trabajadores y sus representantes y permitan la participación de estos en los debates sobre todas las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo. En particular, la planificación y la introducción de nuevas***

	tecnologías deben ser objeto de consulta con los trabajadores y sus representantes, en lo que respecta a las consecuencias de la elección de equipos, las condiciones laborales y el entorno de trabajo en la salud y la seguridad de los trabajadores. Esto presupone la consulta a los trabajadores, el derecho de los trabajadores y sus representantes a formular propuestas, y una participación equilibrada de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales. Además, el empleador deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada en materia de salud y seguridad, en particular en forma de informaciones e instrucciones específicas de su puesto de trabajo y de su empleo, en caso de que se introduzcan nuevas tecnologías.
[63] Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).	[63] Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).
	Or. en

Enmienda 50

Propuesta de Directiva
Considerando 39

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(39) La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[64] establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Unión. La introducción de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones por parte de las plataformas digitales de trabajo, o los cambios ***sustanciales*** en el uso de esos	(39) La Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[64] establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Unión. La introducción de sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones por parte de las plataformas digitales de trabajo ***o las empresas que***

sistemas, tienen repercusiones directas para la organización del trabajo y las condiciones de trabajo individuales de los trabajadores de plataformas. Se necesitan medidas adicionales para garantizar que las plataformas digitales informen y consulten a sus trabajadores o a los representantes de estos antes de tomar tales decisiones, al nivel adecuado y, dada la complejidad técnica de los sistemas de gestión algorítmica, con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas ***o*** sus representantes de manera concertada cuando sea necesario.	***utilizan tales sistemas***, o los cambios en el uso de esos sistemas, tienen repercusiones directas para la organización del trabajo y las condiciones de trabajo individuales de los trabajadores de plataformas ***y de los trabajadores sujetos a dichos sistemas cuando ejecutan su trabajo***. Se necesitan medidas adicionales para garantizar que las plataformas digitales informen y consulten ***eficazmente*** a sus trabajadores o a los representantes de estos ***de buena fe*** antes de tomar tales decisiones, al nivel adecuado y, dada la complejidad técnica de los sistemas de gestión algorítmica, ***a su debido tiempo con el fin de permitir una consulta real y*** con la asistencia de un experto elegido por los trabajadores de plataformas ***y*** sus representantes de manera concertada cuando sea necesario. ***De conformidad con la Directiva 2002/14/CE, tales disposiciones se han formulado para promover un diálogo social efectivo sobre estas cuestiones y, dado que los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados repercuten directamente en las condiciones de trabajo, han de someterse a la negociación colectiva.***
[64] Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).	[64] Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

Or. en

Enmienda 51

Propuesta de Directiva
Considerando 40

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(40) Las personas que no tienen ninguna relación laboral son una parte significativa de las personas que realizan trabajo en plataformas. El impacto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales sobre sus condiciones de trabajo y oportunidades de ingresos es similar al que ejercen sobre los trabajadores de plataformas. Por consiguiente, los derechos establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de la presente Directiva relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica, a saber, los relativos a la transparencia de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, las restricciones al tratamiento o la recogida de datos personales, y la supervisión y revisión humanas de decisiones importantes, deben aplicarse también a las personas de la Unión que realicen trabajo en plataformas y que no tengan contrato de trabajo ni relación laboral. No se les deben aplicar ni los derechos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo ni los relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión. El Reglamento (UE) 2019/1150 establece salvaguardias en materia de equidad y transparencia para los autónomos que realizan trabajo en plataformas, siempre que se consideren usuarios profesionales en el sentido de dicho Reglamento. Cuando esas garantías entren en conflicto con elementos de derechos y obligaciones específicos establecidos en la presente Directiva, las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 deben prevalecer con respecto a los usuarios profesionales.	(40) Las personas que no tienen ninguna relación laboral son una parte significativa de las personas que realizan trabajo en plataformas. El impacto de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales sobre sus condiciones de trabajo y oportunidades de ingresos es similar al que ejercen sobre los trabajadores de plataformas. Por consiguiente, los derechos establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de la presente Directiva relativos a la protección de las personas físicas en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica, a saber, los relativos a la transparencia de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones, las restricciones al tratamiento o la recogida de datos personales, y la supervisión y revisión humanas de decisiones importantes, deben aplicarse también a las personas de la Unión que realicen trabajo en plataformas y que no tengan contrato de trabajo ni relación laboral. No se les deben aplicar ni los derechos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo ni los relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión. El Reglamento (UE) 2019/1150 establece salvaguardias en materia de equidad y transparencia para los autónomos que realizan trabajo en plataformas, siempre que se consideren usuarios profesionales en el sentido de dicho Reglamento. Cuando esas garantías entren en conflicto con elementos de derechos y obligaciones específicos establecidos en la presente Directiva, las disposiciones específicas del Reglamento (UE) 2019/1150 deben prevalecer con

respecto a los usuarios profesionales.

Or. en

Enmienda 52

Propuesta de Directiva
Considerando 40 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	40 bis Aunque los sistemas automatizados y semiautomatizados de supervisión y toma de decisiones se encuentran presentes en todas las plataformas digitales de trabajo y forman parte de su modelo de negocio, estas tecnologías se utilizan cada vez más en todos los lugares de trabajo, y afectan por tanto a todos los trabajadores. De acuerdo con «European enterprise survey on the use of technologies based on artificial intelligence: final report»(Encuesta a empresas europeas sobre el uso de tecnologías basadas en la inteligencia artificial: informe final)[1bis], el 42 % de las empresas de la Unión habían utilizado al menos una de las tecnologías relacionadas con la inteligencia artificial incluidas en la encuesta. Según la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de 2019 de la EU-OSHA, las máquinas se utilizan en la gestión o la vigilancia de los trabajadores en el 12 % de las empresas europeas. Por estos motivos, las disposiciones de la presente Directiva relativas a la gestión algorítmica deben aplicarse a todos los trabajadores sujetos a tales sistemas.

[1bis] https://data.europa.eu/doi/10.2759/759368

Or. en

Enmienda 53

Propuesta de Directiva
Considerando 41

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(41) Con el fin de garantizar que las plataformas digitales cumplen la legislación y la normativa laboral, las obligaciones en materia de cotizaciones a la seguridad social, la coordinación de la seguridad social y otras normas pertinentes, en particular si están establecidas en un país distinto del Estado miembro donde el trabajador de plataforma realiza su trabajo, deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro donde este se realice, de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos en la legislación del Estado miembro en cuestión.	(41) Con el fin de garantizar que las plataformas digitales cumplen la legislación y la normativa laboral, las obligaciones en materia de cotizaciones a la seguridad social, la coordinación de la seguridad social y otras normas pertinentes, ***y con vistas a prevenir la competencia desleal,*** en particular si están establecidas en un país distinto del Estado miembro donde el trabajador de plataforma realiza su trabajo, deben declarar el trabajo realizado por los trabajadores de plataformas a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro donde este se realice, de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos en la legislación del Estado miembro en cuestión. ***En lo que atañe a tales casos transfronterizos, la Autoridad Laboral Europea se estableció para facilitar y apoyar la cooperación entre las autoridades nacionales competentes en la provisión de información a empleadores y trabajadores, para promover el intercambio de información, también a través de la promoción, en su caso, del uso de mecanismos de intercambio electrónico entre autoridades nacionales, como el Sistema de Información del Mercado Interior de la Comisión, y la ejecución de la legislación mediante inspecciones concertadas y conjuntas.***

Or. en

Enmienda 54

Propuesta de Directiva
Considerando 42

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(42) La información sobre el número de personas que realizan trabajo en plataformas de manera habitual a través de plataformas digitales de trabajo, su situación contractual o laboral y las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales es esencial para ayudar a los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social y otras autoridades pertinentes a determinar correctamente la situación laboral de esas personas y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como para ayudar a los representantes de esas personas en el ejercicio de sus funciones representativas, y, por tanto, debe ser accesible para ellos. Tales autoridades y representantes también deben tener derecho a solicitar a las plataformas digitales de trabajo aclaraciones y detalles adicionales, como datos básicos sobre las condiciones laborales en relación con el tiempo de trabajo y la remuneración.	(42) La información sobre el número de personas que realizan trabajo en plataformas de manera habitual a través de plataformas digitales de trabajo, su situación contractual o laboral y las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales es esencial para ayudar a los servicios de inspección de trabajo, los organismos de protección social y otras autoridades pertinentes a determinar correctamente la situación laboral de esas personas y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, así como para ayudar a los representantes ***de los trabajadores*** de esas personas en el ejercicio de sus funciones representativas, y, por tanto, debe ser accesible para ellos. Tales autoridades y representantes ***de los trabajadores*** también deben tener derecho a solicitar a las plataformas digitales de trabajo aclaraciones y detalles adicionales, como datos básicos sobre las condiciones laborales en relación con el tiempo de trabajo y la remuneración. ***La Autoridad Laboral Europea debe apoyar la recogida y la puesta en común de tales datos a efectos del desarrollo de las herramientas de evaluación de riesgos pertinentes.***

Or. en

Enmienda 55

Propuesta de Directiva
Considerando 44

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(44) Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas deben	(44) Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas ***o que***

tener la posibilidad de representar a una o varias de esas personas en cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. La presentación de reclamaciones en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas es una manera de facilitar los procedimientos que, de otro modo, no se habrían iniciado debido a barreras de procedimiento y financieras o al temor a represalias.	***se encuentran sujetas a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados*** deben tener la posibilidad de representar a una o varias de esas personas en cualquier procedimiento judicial o administrativo para hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. La presentación de reclamaciones en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas es una manera de facilitar los procedimientos que, de otro modo, no se habrían iniciado debido a barreras de procedimiento y financieras o al temor a represalias.
	Or. en

Enmienda 56

Propuesta de Directiva
Considerando 45

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(45) El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la falta de un lugar de trabajo común donde los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre ellos y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es necesario crear canales de comunicación digitales, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o a través de medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a	(45) El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la falta de un lugar de trabajo común donde los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre ellos y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es necesario crear canales de comunicación digitales, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o a través de medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de supervisarlas.

esas comunicaciones y de supervisarlas.

Por los mismos motivos, la negociación colectiva debe promoverse garantizando que los sindicatos puedan ejercer eficazmente su función.

Or. en

Enmienda 57

Propuesta de Directiva
Considerando 46

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(46) En los procedimientos administrativos o judiciales acerca de la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los elementos relativos a la organización del trabajo que permiten establecer la situación laboral y, en particular, si la plataforma digital controla determinados elementos de la ejecución del trabajo, pueden estar en posesión de las plataformas y no ser fácilmente accesibles para las personas que realizan trabajo en ellas ni para las autoridades competentes. Por consiguiente, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes nacionales deben poder ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, incluida información confidencial, con sujeción a medidas efectivas para proteger dicha información.	(46) En los procedimientos administrativos o judiciales acerca de la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los elementos relativos a la organización del trabajo que permiten establecer la situación laboral y, en particular, si la plataforma digital controla ***o supervisa*** determinados elementos de la ejecución ***o la calidad*** del trabajo, pueden estar en posesión de las plataformas y no ser fácilmente accesibles para las personas que realizan trabajo en ellas ni para las autoridades competentes. Por consiguiente, los órganos jurisdiccionales o las autoridades competentes nacionales deben poder ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control, incluida información confidencial, con sujeción a medidas efectivas para proteger dicha información.

Or. en

Enmienda 58

Propuesta de Directiva
Considerando 47

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(47) Puesto que el artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y el artículo 8 de la presente Directiva establecen normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales para garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679, y que el artículo 10 de la presente Directiva aplica dichas garantías también en el caso de personas sin contrato de trabajo o sin relación laboral, las autoridades nacionales de control a que se refiere el artículo 51 del Reglamento (UE) 2016/679 deben ser competentes para supervisar la aplicación de dichas garantías. Los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679 deben aplicarse en términos del marco de procedimiento para el cumplimiento efectivo de dichas garantías, en particular en lo relativo a los mecanismos de control, cooperación y coherencia, los recursos, las responsabilidades y las sanciones, incluida la competencia para imponer multas administrativas hasta el importe máximo indicado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.	(47) Puesto que el artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y el artículo 8 de la presente Directiva establecen normas específicas en el contexto del trabajo en plataformas digitales ***y el trabajo sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados*** para garantizar la protección de los datos personales de los trabajadores en el sentido del artículo 88 del Reglamento (UE) 2016/679, y que el artículo 10 de la presente Directiva aplica dichas garantías también en el caso de personas sin contrato de trabajo o sin relación laboral, las autoridades nacionales de control a que se refiere el artículo 51 del Reglamento (UE) 2016/679 deben ser competentes para supervisar la aplicación de dichas garantías. Los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679 deben aplicarse en términos del marco de procedimiento para el cumplimiento efectivo de dichas garantías, en particular en lo relativo a los mecanismos de control, cooperación y coherencia, los recursos, las responsabilidades y las sanciones, incluida la competencia para imponer multas administrativas hasta el importe máximo indicado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.
	Or. en

Enmienda 59

Propuesta de Directiva
Considerando 48

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(48) Los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones utilizados en el contexto del trabajo en plataformas implican el tratamiento de datos personales	(48) Los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones utilizados en el contexto del trabajo en plataformas ***y el trabajo sujeto a***

y afectan a las condiciones de trabajo y los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas. Por lo tanto, plantean cuestiones relativas a la legislación en materia de protección de datos, así como a la legislación laboral y de protección social. Así, las autoridades de control de la protección de datos y las autoridades competentes en materia de empleo y protección social pertinentes deben cooperar en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva mediante el intercambio de información pertinente, entre otros medios, sin perjuicio de la independencia de las autoridades de control de la protección de datos.	***tales sistemas*** implican el tratamiento de datos personales y afectan a las condiciones de trabajo y los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas ***o se encuentran sujetas a dichos sistemas cuando ejecutan su trabajo***. Por lo tanto, plantean cuestiones relativas a la legislación en materia de protección de datos, así como a la legislación laboral y de protección social. Así, las autoridades de control de la protección de datos y las autoridades competentes en materia de empleo y protección social pertinentes deben cooperar***, también a escala transfronteriza,*** en el cumplimiento efectivo de la presente Directiva mediante el intercambio de información pertinente, entre otros medios, sin perjuicio de la independencia de las autoridades de control de la protección de datos.
	Or. en

Enmienda 60

Propuesta de Directiva
Considerando 49

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(49) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos comunes, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de	(49) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales ***y en el trabajo sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados***, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a la necesidad de establecer unos requisitos mínimos comunes, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de

lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Or. en

Enmienda 61

Propuesta de Directiva
Considerando 50

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(50) La presente Directiva establece requisitos mínimos, por lo que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores de plataformas. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión o nacional en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la presente Directiva.	(50) La presente Directiva establece requisitos mínimos, por lo que mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones que sean más favorables para los trabajadores de plataformas ***y los trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados***. Salvo cuando la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente. La implementación de la presente Directiva no puede utilizarse para disminuir los derechos existentes establecidos en la legislación vigente de la Unión o nacional en este ámbito, ni puede constituir un motivo válido para reducir el nivel de protección general en el ámbito cubierto por la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 62

Propuesta de Directiva
Artículo 1 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. El objetivo de la presente Directiva	1. El objetivo de la presente Directiva

es mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y mejorando la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas, ***con miras también a fomentar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión***.	es mejorar las condiciones laborales:
	a) de las personas que realizan trabajo en plataformas garantizando la correcta determinación de su situación laboral, promoviendo la transparencia, la equidad***, la seguridad*** y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas y mejorando la transparencia en el trabajo en plataformas, incluso en situaciones transfronterizas***;***
	b) de cualquier otro trabajador sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados, mediante el fomento de la transparencia, la equidad, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica.

Or. en

Enmienda 63

Propuesta de Directiva
Artículo 1 – apartado 2 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	De conformidad con el artículo 10 bis, los derechos establecidos en la presente Directiva respecto a la transparencia y la utilización de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados, la supervisión

humana de los sistemas automatizados o semiautomatizados, la revisión humana de las decisiones significativas y las que atañen a la información y la consulta, y a la protección de las personas físicas en cuanto al tratamiento de datos personales en el contexto de la gestión algorítmica, también se aplican a todos los trabajadores de la Unión sujetos a los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados.

Or. en

Enmienda 64

Propuesta de Directiva
Artículo 1 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis Los artículos 6, 7, 8 y 9 también se aplicarán a todos los trabajadores sujetos a los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados cuando ejecuten su trabajo, y a las empresas que utilicen tales sistemas.

Or. en

Enmienda 65

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) toda persona física o jurídica que ***preste un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes:***	(1) toda persona física o jurídica que ***utilice programas y procedimientos informáticos para intermediar, supervisar u organizar de cualquier modo el trabajo efectuado por personas físicas, con independencia de que tal trabajo se lleve a***

	cabo en línea o en un determinado emplazamiento;

Or. en

Enmienda 66

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 1 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles;	***suprimido***

Or. en

Enmienda 67

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) se presta a petición de un destinatario del servicio;	***suprimido***

Or. en

Enmienda 68

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 1 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar	***suprimido***

determinado;

Or. en

Enmienda 69

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) «trabajo en plataformas»: todo trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona y el destinatario del servicio;	(2) «trabajo en plataformas»: todo trabajo organizado ***o habilitado*** a través de una plataforma digital de trabajo y realizado en la Unión por una persona física sobre la base de una relación contractual entre la plataforma digital de trabajo y la persona, con independencia de que exista una relación contractual entre la persona y el destinatario del servicio;

Or. en

Enmienda 70

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 1 – punto 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) «representantes»: ***las organizaciones o*** los representantes de ***los trabajadores***, o ambos, ***establecidos por*** la legislación o las prácticas nacionales;	(5) «representantes ***de los trabajadores***»: los representantes de ***sindicatos reconocidos de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales u otras personas que sean libremente elegidas, o a las que designen los trabajadores en una organización, para representar a estos con arreglo a*** la legislación o las prácticas nacionales, o ambos;

Or. en

Enmienda 71

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – parte introductoria – punto 5 *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 bis «sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados y semiautomatizados»: todo sistema, programa informático o proceso que conlleve la utilización de datos, máquinas y algoritmos para adoptar decisiones o utilice computaciones para facilitar o sustituir decisiones o políticas de gestión que repercutan en la organización del trabajo, las oportunidades laborales, el acceso al trabajo, y las libertades, los derechos y la seguridad de los trabajadores;

Or. en

Enmienda 72

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. La definición de plataformas digital de trabajo establecida en el apartado 1, punto 1), no incluirá a los proveedores de un servicio cuyo objetivo ***principal*** sea explotar o compartir activos. Se limitará a los proveedores de un servicio en el que la organización del trabajo realizado por la persona no constituya un componente meramente secundario y accesorio.	2. La definición de plataformas digital de trabajo establecida en el apartado 1, punto 1), no incluirá a los proveedores de un servicio cuyo objetivo sea explotar o compartir activos. Se limitará a los proveedores de un servicio en el que la organización del trabajo realizado por la persona no constituya un componente meramente secundario y accesorio.

Or. en

Enmienda 73

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral ***tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y garantizando que gozan de los derechos derivados del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores***.	1. Los Estados miembros dispondrán de procedimientos adecuados ***y efectivos*** para verificar y garantizar la determinación correcta de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, con vistas a determinar la existencia de una relación laboral.

Or. en

Enmienda 74

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las partes implicadas. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de hechos, deberá identificarse claramente la parte que asume las obligaciones del empleador de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales.	2. La determinación de la existencia de una relación laboral deberá guiarse principalmente por los hechos relacionados con la ejecución real del trabajo, teniendo en cuenta el uso de algoritmos en la organización del trabajo en plataformas, independientemente del modo en que se clasifique la relación en cualquier acuerdo contractual que puedan haber convenido las partes implicadas. Cuando la existencia de una relación laboral se establezca sobre la base de hechos, deberá identificarse claramente la parte ***o las partes*** que ***asumen*** las obligaciones del empleador ***en relación con el Derecho laboral, incluidas las obligaciones sectoriales establecidas***

en convenios colectivos, el impuesto de sociedades y la financiación de la protección social, de conformidad con los ordenamientos jurídicos nacionales***, teniendo en cuenta el artículo 12 ter sobre responsabilidad en la subcontratación***.

Or. en

Enmienda 75

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – apartado 2 *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis Las plataformas digitales de trabajo que ejercen las prerrogativas de los empleadores son empresas, y se atendrán a las obligaciones correspondientes de los empleados conforme a la legislación nacional y los convenios colectivos aplicables en el sector de actividad de que se trate. Los trabajadores de plataformas digitales gozarán plenamente de la condición de trabajador, en consonancia con la legislación nacional y los convenios colectivos sectoriales, incluido el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

Or. en

Enmienda 76

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo ***que controla, en el sentido del apartado 2, la***	1. Se presumirá que, desde un punto de vista jurídico, la relación contractual entre una plataforma digital de trabajo y una persona que realiza trabajo en

ejecución del trabajo y una persona que realiza trabajo en plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral. A tal efecto, los Estados miembros establecerán un marco de medidas, de conformidad con sus ordenamientos jurídicos y judiciales nacionales.

plataformas a través de dicha plataforma es una relación laboral. A tal efecto, los Estados miembros establecerán un marco de medidas, de conformidad con sus ordenamientos jurídicos y judiciales nacionales.

Or. en

Enmienda 77

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 1 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
La presunción legal se aplicará en todos los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes. Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente podrán basarse en esa presunción.	La presunción legal se aplicará en todos los procedimientos administrativos y judiciales pertinentes. Las autoridades competentes ***y órganos responsables del registro de procedimientos administrativos*** que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente podrán basarse en esa presunción.

Or. en

Enmienda 78

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Se entenderá que el control de la ejecución del trabajo en el sentido del apartado 1 cumple al menos dos de las siguientes condiciones:	***suprimido***
a) determina efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;	
b) exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete	

normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

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

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

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

Or. en

Enmienda 79

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los Estados miembros adoptarán medidas de apoyo para garantizar la aplicación efectiva de la presunción legal a que se refiere el apartado 1***, al tiempo que tienen en cuenta el impacto en las empresas emergentes, evitan aplicar dicha presunción a los verdaderos autónomos y apoyan el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo***. En particular:	3. Los Estados miembros adoptarán medidas de apoyo para garantizar la aplicación efectiva de la presunción legal a que se refiere el apartado 1***, con el fin de garantizar la protección efectiva de los trabajadores que ejecutan su trabajo en el contexto de una relación laboral***. En particular:

Or. en

Enmienda 80

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – letra c)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) desarrollarán orientaciones para que las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación se centren activamente en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa y persigan dichas plataformas;	c) desarrollarán orientaciones para que las autoridades ***nacionales competentes, y las*** encargadas de velar por el cumplimiento de la legislación se centren activamente en las plataformas digitales de trabajo que incumplan la normativa ***e identifiquen,*** persigan y ***sancionen*** dichas plataformas;

Or. en

Enmienda 81

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – letra c bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	c bis) desarrollarán orientaciones y establecerán procedimientos para que las autoridades administrativas competentes apliquen de manera proactiva la presunción legal en los procedimientos administrativos, y compartan datos con otras autoridades pertinentes con el fin de aplicar la presunción legal en el tratamiento y el registro de relaciones contractuales y los datos relacionados con la seguridad social;

Or. en

Enmienda 82

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno realizados por los servicios de inspecciones de trabajo o los organismos responsables de la aplicación de la legislación laboral, garantizando que dichos controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios.	d) reforzarán los controles y las inspecciones sobre el terreno realizados por los servicios de inspecciones de trabajo o los organismos responsables de la aplicación de la legislación laboral, garantizando que dichos controles e inspecciones sean proporcionados y no discriminatorios. ***Se animará a los Estados miembros a que determinen, cada año, un objetivo nacional en cuanto al número de inspecciones que deberán llevarse a cabo respecto a los sectores de actividad en los que operan plataformas digitales de trabajo, con el fin de establecer la clasificación correcta de los trabajadores;***

Or. en

Enmienda 83

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) dispondrán una inspección automática e inmediata por parte de las inspecciones de trabajo o los órganos responsables de la ejecución del derecho laboral cada vez que una persona que realice trabajo en plataformas sea reconocido como trabajador de plataforma digital, con el fin de verificar el estatus de las demás personas que realizan trabajo en plataformas para la misma plataforma digital de trabajo;

Or. en

Enmienda 84

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 3 – letra d ter (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d ter) dispondrán que se imparta formación a las inspecciones de trabajo o los órganos responsables de la ejecución del derecho laboral con el fin de reforzar sus capacidades, especialmente en el ámbito tecnológico, y de habilitarles para cumplir eficazmente lo dispuesto en las letras c bis) y d bis).

Or. en

Enmienda 85

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes de la fecha establecida en el artículo 21, apartado 1, y que aún estén vigentes en esa fecha, la presunción legal a que se refiere el apartado 1 solo se aplicará al período que comience a partir de esa fecha.	4. Por lo que respecta a las relaciones contractuales celebradas antes de la fecha establecida en el artículo 21, apartado 1, y que aún estén vigentes en esa fecha, la presunción legal a que se refiere el apartado 1 solo se aplicará al período que comience a partir de esa fecha***, sin perjuicio de otras leyes nacionales y de la Unión aplicables, y en particular, de la Directiva (UE) 2019/1152 que puedan ser de aplicación antes de dicha fecha***.

Or. en

Enmienda 86

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Cuando la plataforma digital de trabajo alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral ***tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia***, la carga de la prueba recaerá en la plataforma digital de trabajo. Estos procedimientos no tendrán un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal.	Cuando la plataforma digital de trabajo alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral, la carga de la prueba recaerá en la plataforma digital de trabajo. Estos procedimientos no tendrán un efecto suspensivo sobre la aplicación de la presunción legal.

Or. en

Enmienda 87

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Cuando la persona que realiza el trabajo en plataformas alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral ***tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro de que se trate, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia***, la plataforma digital de trabajo deberá contribuir a la adecuada resolución del procedimiento, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder.	Cuando la persona que realiza el trabajo en plataformas alegue que la relación contractual en cuestión no es una relación laboral, la plataforma digital de trabajo deberá contribuir a la adecuada resolución del procedimiento, en particular facilitando toda la información pertinente que obre en su poder.

Or. en

Enmienda 88

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones	Transparencia y utilización de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones

Or. en

Enmienda 89

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Sin perjuicio de las obligaciones y los derechos de las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas en virtud de la Directiva (UE) 2019/1152, los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen a los trabajadores de plataformas sobre:	1. Sin perjuicio de las obligaciones y los derechos de las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas en virtud ***del Reglamento (UE) 2016/679,*** de la Directiva (UE) 2019/1152 ***y de la Directiva 89/391/CEE***, los Estados miembros exigirán que las plataformas digitales de trabajo informen ***de antemano*** a los trabajadores de plataformas***, a los representantes de los trabajadores y a la inspección de trabajo y las autoridades competentes*** sobre:

Or. en

Enmienda 90

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 1 – letra a)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;	a) los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;

Or. en

Enmienda 91

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) los sistemas automatizados de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.	b) los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de toma de decisiones que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, en particular ***su contratación,*** su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

Or. en

Enmienda 92

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 1 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Tal información se facilitará con independencia de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados que gestione la plataforma digital de trabajo o un proveedor de servicios subcontratado que venda sus servicios de gestión a la plataforma.

Or. en

Enmienda 93

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra a – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de supervisión:	a) por lo que respecta a los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión:

Or. en

Enmienda 94

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra a – inciso ii bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	ii bis) los objetivos y fines de la supervisión;

Or. en

Enmienda 95

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra a – inciso iii ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	ii ter) el funcionamiento y el modo de operación de los elementos que afecten a la relación laboral;

Or. en

Enmienda 96

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra a – inciso ii quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	ii quater) una explicación del modo en que el sistema cumple la legislación aplicable y los convenios colectivos;

Or. en

Enmienda 97

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra b – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:	b) por lo que respecta a los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de toma de decisiones:

Or. en

Enmienda 98

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra b – inciso iii

Texto de la Comisión	*Enmienda*
iii) los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento del trabajador de plataforma influyen en las decisiones;	iii) ***las categorías de datos y*** los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada ***o semiautomatizada***, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento del trabajador de plataforma influyen en las decisiones ***y los mecanismos de evaluación del rendimiento***;

Or. en

Enmienda 99

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra b – inciso iv

Texto de la Comisión	*Enmienda*
iv) los motivos de las decisiones de restringir**,** suspender o ***cancelar*** la cuenta del trabajador de plataforma, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, o de cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o que tenga efectos similares.	iv) los motivos de las decisiones de restringir o suspender la cuenta del trabajador de plataforma, de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, o de cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o que tenga efectos similares. ***Estas decisiones se adoptarán en consonancia con las disposiciones aplicables establecidas por la legislación nacional y los convenios colectivos;***

Or. en

Enmienda 100

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 – letra b – inciso iv *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	iv bis) una explicación del modo en que el sistema cumple la legislación nacional y los convenios colectivos.

Or. en

Enmienda 101

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 2 *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis Las decisiones que repercuten en las condiciones laborales, la salud y la seguridad, y en las relaciones

contractuales, o que introducen cambios en los términos convenidos de la relación laboral, así como las decisiones que suspenden o cancelan la relación contractual y la cuenta del trabajador de la plataforma, no las tomarán sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados, y se adoptarán de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos.

Or. en

Enmienda 102

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la información a que se refiere el apartado 2 en forma de un documento que podrá estar en formato electrónico. Facilitarán dicha información a más tardar el primer día de trabajo, así como ***en caso de*** cambios ***sustanciales*** y en cualquier momento a petición de los trabajadores de plataformas. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.	3. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán ***a los trabajadores y a sus representantes, a su debido tiempo para permitir un examen exhaustivo y una consulta efectiva,*** la información a que se refiere el apartado 2 en forma de un documento que podrá estar en formato electrónico. Facilitarán dicha información ***oportunamente y*** a más tardar el primer día de trabajo, así como ***antes de que se efectúen*** cambios ***que afecten a las condiciones laborales o la organización del trabajo,*** y en cualquier momento a petición de los trabajadores de plataformas. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Or. en

Enmienda 103

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Las plataformas digitales de trabajo pondrán la información a que se refiere el apartado 2 a disposición de los representantes de los trabajadores de plataformas y de las autoridades laborales nacionales cuando así lo soliciten.	4. Las plataformas digitales de trabajo pondrán la información a que se refiere el apartado 2 a disposición de los trabajadores de plataformas ***y de sus*** representantes**,** y de las autoridades laborales nacionales cuando así lo soliciten.

Or. en

Enmienda 104

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	4 bis Las características de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados que repercutan en las condiciones laborales serán objeto de la negociación y los convenios colectivos entre las partes.

Or. en

Enmienda 105

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
5. Las plataformas digitales de trabajo no tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador de plataforma y la plataforma digital de	5. Las plataformas digitales de trabajo no ***recabarán ni*** tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador de plataforma y la

trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello. En particular:	plataforma digital de trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello***, ni accederán a tales datos, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679***. En particular:

Or. en

Enmienda 106

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – letra a)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) no tratarán ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de plataforma;	a) no ***recabarán ni*** tratarán ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de plataforma***, ni accederán a tales datos***;

Or. en

Enmienda 107

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) no tratarán ningún dato personal relacionado con la salud del trabajador de plataforma, excepto en los casos a que se refiere el artículo 9, apartado 2, letras b) a j), del Reglamento (UE) 2016/679;	b) no ***recabarán ni*** tratarán ningún dato personal relacionado con la salud del trabajador de plataforma***, ni accederán a tales datos,*** excepto en los casos a que se refiere el artículo 9, apartado 2, letras b) a j), del Reglamento (UE) 2016/679;

Or. en

Enmienda 108

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – letra c)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) no tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas;	c) no ***recabarán ni*** tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas***, ni accederán a tales datos***;

Or. en

Enmienda 109

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – letra c bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	c bis) no recabarán ni tratarán datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad o el estado de salud, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona física, a enfermedades crónicas o el estado en cuanto al VIH, ni accederán a tales datos;

Or. en

Enmienda 110

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – letra d bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	d bis) no utilizarán controles biométricos ni sistemas de videovigilancia constante de la ejecución del trabajo.

Or. en

Enmienda 111

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	La protección de datos personales a que se refiere el presente apartado se aplicará a todos los trabajadores de plataformas digitales desde las etapas de contratación antes del inicio de la relación laboral.

Or. en

Enmienda 112

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 bis Las plataformas digitales de trabajo, antes de su introducción, llevan a cabo una evaluación del impacto de las operaciones de tratamiento previstas en la protección de los datos personales de sus trabajadores, y recaban las opiniones de los interesados y sus representantes sobre el tratamiento previsto. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo, con el fin de que los trabajadoras de plataformas digitales y sus representantes puedan prepararse, en caso necesario, para la consulta.

Or. en

Enmienda 113

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 ter Las plataformas digitales de trabajo informarán a sus trabajadores y a los representantes de estos de toda transferencia de datos personales dentro de un grupo de empresas, o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta que utilicen sistemas de supervisión automatizados o semiautomatizados.

Or. en

Enmienda 114

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 quater Los Estados miembros velarán por que a los trabajadores de plataformas digitales les asista el derecho a la portabilidad de los datos, incluidos los de reputación (y el derecho a no transportar tales datos), el derecho a rectificación, de supresión y al olvido, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679.

Or. en

Enmienda 115

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – apartado 5 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	5 quinquies El consentimiento informado de un trabajador no eximirá del cumplimiento de las obligaciones formuladas en el presente artículo.

Or. en

Enmienda 116

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Supervisión humana de los sistemas automatizados	Supervisión humana de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados***

Or. en

Enmienda 117

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1.	1. Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo supervisen y evalúen periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1. ***Los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo dispongan la supervisión humana de todas las decisiones que afecten a las condiciones laborales, la salud o la seguridad, o que introduzcan cambios de las condiciones convenidas de la relación***

laboral.

Or. en

Enmienda 118

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 2 – letra a)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, ***en particular*** en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales;	a) ***evitarán*** los riesgos***, o*** evaluarán ***y prevendrán los riesgos que no puedan evitarse,*** de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, ***también*** en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales;

Or. en

Enmienda 119

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 2 – letra a bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	a bis) evaluarán el riesgo de discriminación derivado de las decisiones adoptadas por tales sistemas;

Or. en

Enmienda 120

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 2 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
No utilizarán sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.	No utilizarán sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.

Or. en

Enmienda 121

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 2 *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis Las plataformas digitales de trabajo consultarán a sus trabajadores y a los representantes de estos, y permitirán su participación en los debates sobre todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. En particular, las plataformas digitales de trabajo consultarán a sus trabajadores y a los representantes de estos respecto a la planificación y la introducción de nuevas tecnologías. Cuando se utilicen sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados, las plataformas digitales de trabajo, periódicamente, y al menos una vez al año, informarán y consultarán a los representantes de los trabajadores en lo tocante a los asuntos a que se refiere el apartado 2.

Or. en

Enmienda 122

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que garanticen recursos humanos suficientes para supervisar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de conformidad con el presente artículo. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital de trabajo tendrán la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función. Gozarán de protección contra el despido, las medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas.	3. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que garanticen recursos humanos suficientes para supervisar el impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones de conformidad con el presente artículo. Las personas encargadas de la función de supervisión por la plataforma digital de trabajo tendrán la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función**,** ***también en lo que ataña al ejercicio de influencia en la decisión automatizada y a la reversión de esta***. Gozarán de protección contra el despido, las medidas disciplinarias u otro trato desfavorable en caso de anular las decisiones, o sugerencias de decisiones, automatizadas ***o semiautomatizadas***.

Or. en

Enmienda 123

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Revisión humana de decisiones ***importantes***	Revisión humana de decisiones

Or. en

Enmienda 124

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores de plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte ***significativamente*** a las condiciones laborales del trabajador de plataforma, tal como se contempla en el artículo 6, apartado 1, letra b). En particular, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a los trabajadores de plataformas acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.	1. Los Estados miembros velarán por que los trabajadores de plataformas tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado ***o semiautomatizado*** de toma de decisiones que afecte a las condiciones laborales del trabajador de plataforma, tal como se contempla en el artículo 6, apartado 1, letra b). En particular, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo proporcionen a los trabajadores de plataformas acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

Or. en

Enmienda 125

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 1 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán al trabajador de plataforma una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión ***adoptada o*** apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta del trabajador de	Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán al trabajador de plataforma una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión apoyada por un sistema automatizado ***o semiautomatizado*** de toma de decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta del

plataforma, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o cualquier decisión con efectos similares.	trabajador de plataforma, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado por el trabajador de plataforma, cualquier decisión sobre la situación contractual del trabajador de plataforma o cualquier decisión ***que conlleve un cambio de las condiciones convenidas de la relación laboral o*** con efectos similares. ***Tales decisiones se adoptarán de conformidad con la legislación o la práctica nacionales y los convenios colectivos.***

Or. en

Enmienda 126

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. ***Cuando*** los trabajadores de plataformas ***no estén satisfechos con la explicación o la declaración escrita sobre los motivos obtenida, o cuando consideren que la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnera sus derechos,*** tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise ***dicha decisión.*** La plataforma digital de trabajo responderá a esa solicitud facilitando al trabajador de plataforma una respuesta motivada sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.	2. Los trabajadores de plataformas ***y sus representantes*** tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise ***las decisiones a que se refiere el apartado 1***. La plataforma digital de trabajo responderá a esa solicitud facilitando al trabajador de plataforma una respuesta motivada sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.

Or. en

Enmienda 127

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Cuando la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnere los derechos de los trabajadores de plataformas, la plataforma digital de trabajo rectificará dicha decisión sin demora o, cuando no sea posible tal rectificación, ofrecerá una indemnización adecuada.	3. Cuando la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnere los derechos de los trabajadores de plataformas, la plataforma digital de trabajo rectificará dicha decisión sin demora o, cuando no sea posible tal rectificación, ofrecerá una indemnización adecuada***, que se elevará en caso de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador de plataformas***.

Or. en

Enmienda 128

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de los procedimientos de despido establecidos en las legislaciones nacionales.	4. El presente artículo se entenderá sin perjuicio de los procedimientos de despido establecidos en las legislaciones ***o las prácticas*** nacionales ***y los convenios colectivos***.

Or. en

Enmienda 129

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Sin perjuicio de los derechos y obligaciones derivados de la Directiva 2002/14/CE, los Estados miembros garantizarán la información y consulta por parte de las plataformas digitales de trabajo de los representantes de los trabajadores de plataformas o, en caso de que no tengan	1. Sin perjuicio de los derechos y obligaciones derivados de la Directiva 2002/14/CE, los Estados miembros garantizarán la información y consulta ***efectiva*** por parte de las plataformas digitales de trabajo de los trabajadores de plataformas ***y de sus*** representantes o, en

tales representantes, de los trabajadores de plataformas afectados, sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1, o a cambios ***sustanciales*** en el uso de estos, de conformidad con el presente artículo.	caso de que no tengan tales representantes, de los trabajadores de plataformas afectados, sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones a que se refiere el artículo 6, apartado 1, o a cambios ***que afecten a las condiciones de trabajo y a la salud y la seguridad*** en el uso de estos, de conformidad con el presente artículo. ***Los interlocutores sociales llevarán a cabo consultas efectivas de buena fe y promoverán el diálogo social sobre tales asuntos con el fin de determinarlos conjuntamente.***

Or. en

Enmienda 130

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los representantes ***de los*** trabajadores de plataformas o los propios trabajadores de plataformas afectados podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo cuente con más de ***quinientos*** trabajadores ***de plataformas*** en un Estado miembro, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados.	3. Los trabajadores de plataformas ***y sus*** representantes o los propios trabajadores de plataformas afectados podrán recibir la asistencia de un experto de su elección, en la medida en que lo necesiten para examinar el asunto objeto de información y consulta, y formular un dictamen. Cuando una plataforma digital de trabajo cuente con más de ***doscientos cincuenta*** trabajadores en un Estado miembro, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados.

Or. en

Enmienda 131

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis La información y la consulta efectiva se garantizarán con independencia de los sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados que gestione la plataforma digital de trabajo o un proveedor de servicios subcontratado que venda sus servicios de gestión a la plataforma.

Or. en

Enmienda 132

Propuesta de Directiva
Artículo 10 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. ***El artículo*** 6, ***el artículo*** 7***, apartados 1 y 3***, y ***el artículo*** 8 se aplicarán también a las personas que realizan trabajo en plataformas sin tener contrato de trabajo ni relación laboral.	1. Los artículos 6, 7, 8 y ***15*** se aplicarán también a las personas que realizan trabajo en plataformas sin tener contrato de trabajo ni relación laboral ***en aquellos aspectos que puedan aplicarse a los verdaderos autónomos y sin perjuicio de la aplicación plena y efectiva de los artículos 3 y 4***.

Or. en

Enmienda 133

Propuesta de Directiva
Artículo 10 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	10 bis
	Trabajadores sujetos a sistemas automatizados o semiautomatizados de supervisión y toma de decisiones

Los artículos 6, 7, 8 y 9 se aplicarán asimismo a todo trabajador, con independencia de su estatus, sujeto a sistemas automatizados o semiautomatizados de supervisión y toma de decisiones, y a toda empresa que utilice estos sistemas.

Or. en

Enmienda 134

Propuesta de Directiva
Artículo 11 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Sin perjuicio de lo dispuesto en los Reglamentos (CE) n.º 883/2004[69] y (CE) n.º 987/2009[70] del Parlamento Europeo y del Consejo, los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo ***que sean empleadores*** que declaren el trabajo realizado por ***los trabajadores de*** plataformas a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro en que se realice el trabajo y que compartan los datos pertinentes con dichas autoridades, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en la legislación de los Estados miembros de que se trate.	Sin perjuicio de lo dispuesto en los Reglamentos (CE) n.º 883/2004[69] y (CE) n.º 987/2009[70] del Parlamento Europeo y del Consejo, los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que declaren el trabajo realizado por ***personas que realizan trabajo en*** plataformas ***y la situación laboral de estas*** a las autoridades competentes en materia de empleo y protección social del Estado miembro en que se realice el trabajo y que compartan los datos pertinentes con dichas autoridades, de conformidad con las normas y procedimientos establecidos en la legislación de los Estados miembros de que se trate***, también con el fin de cumplir con sus obligaciones fiscales y de protección social de conformidad con la legislación y la práctica nacionales***.

[69] Reglamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

[70] Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del

[69] Reglamento (CE) n. 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1).

[70] Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del

Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).	Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1).

Or. en

Enmienda 135

Propuesta de Directiva
Artículo 11 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Los Estados miembros aplicarán sanciones efectivas y disuasorias a las plataformas digitales de trabajo que incumplan las obligaciones a que se refiere el apartado 1, incluida la suspensión de la licencia de actividad en casos de infracciones persistentes.

Or. en

Enmienda 136

Propuesta de Directiva
Artículo 12 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Cuando las autoridades competentes en materia de empleo y de protección social y otras autoridades pertinentes ejerzan sus funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, y cuando los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas ejerzan sus funciones representativas, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo pongan a su disposición la siguiente información:	1. Cuando las autoridades competentes en materia de empleo***, de salud y seguridad*** y de protección social y otras autoridades pertinentes ejerzan sus funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, y cuando los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas ejerzan sus funciones representativas, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo pongan a su disposición la siguiente información:

Or. en

Enmienda 137

Propuesta de Directiva
Artículo 12 – apartado 1 – letra a)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas ***con regularidad*** a través de la plataforma digital de trabajo ***en cuestión*** y su situación contractual o laboral;	a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo y su situación contractual o laboral;

Or. en

Enmienda 138

Propuesta de Directiva
Artículo 12 – apartado 1 – letra a bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	a bis) una copia de los contratos laborales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679;

Or. en

Enmienda 139

Propuesta de Directiva
Artículo 12 – apartado 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales***, siempre que dichas condiciones estén determinadas unilateralmente por la plataforma digital de trabajo y se apliquen a un gran número de relaciones***	b) las condiciones generales aplicables a esas relaciones contractuales.

contractuales.

Or. en

Enmienda 140

Propuesta de Directiva
Artículo 12 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Las autoridades competentes en materia de empleo y de protección social y otras autoridades pertinentes, así como los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, tendrán derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquiera de los datos facilitados. Las plataformas digitales de trabajo responderán a tal solicitud en ***un*** plazo ***razonable*** mediante una respuesta motivada.	3. Las autoridades competentes en materia de empleo y de protección social y otras autoridades pertinentes, así como los representantes ***laborales*** de las personas que realizan trabajo en plataformas, tendrán derecho a solicitar aclaraciones y detalles adicionales a las plataformas digitales de trabajo en relación con cualquiera de los datos facilitados. Las plataformas digitales de trabajo responderán a tal solicitud en ***el*** plazo ***de un mes*** mediante una respuesta motivada.

Or. en

Enmienda 141

Propuesta de Directiva
Artículo 12 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Artículo 12 bis
	Cooperación en casos transfronterizos
	1. Las autoridades en materia fiscal, de empleo y de protección social intercambiarán información con respecto a las personas que realicen trabajo en plataformas en un Estado miembro diferente de aquel en el que tenga su sede la plataforma digital de trabajo de que se trate. A tal efecto, se establecerá un módulo específico para el intercambio de

información sobre los aspectos pertinentes de las personas transfronterizas que realicen trabajo en plataformas en el Sistema de Información del Mercado Interior de la Comisión.

2. En los casos que posean una relevancia transfronteriza, la Autoridad Laboral Europea facilitará y apoyará la cooperación entre las autoridades nacionales competentes a cargo de supervisar la ejecución de la legislación sobre movilidad laboral y coordinación de la seguridad social, así como de abordar el trabajo no declarado, en particular, con el fin de apoyar la provisión de información a los empleadores y los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones derivados del Derecho de la Unión, promover el refuerzo de la cooperación y el intercambio de información entre Estados miembros, y coordinar y respaldar las inspecciones concertadas y conjuntas.

Or. en

Enmienda 142

Propuesta de Directiva
Artículo 12 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	12 ter
	Responsabilidad en la subcontratación
	1. Con el fin de abordar el fraude y el abuso en lo que respecta a las disposiciones de la presente Directiva, los Estados miembros, después de consultar con los interlocutores sociales pertinentes, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, podrán adoptar medidas adicionales de manera no discriminatoria y proporcional al objeto de garantizar que, en el caso de una cadena de subcontratación, los

trabajadores de plataformas digitales dispongan de un recurso efectivo con arreglo al cual a la plataforma digital de trabajo de la que el empleador (proveedor de servicios) sea subcontratista directo se le puedan exigir responsabilidades, además de al empleador o en lugar de este, con respecto a toda remuneración neta pendiente correspondiente a las tasas mínimas de retribución y cotizaciones que se adeuden a los fondos comunes o a las instituciones de los interlocutores sociales.

2. Los Estados miembros dispondrán las medidas para garantizar que, en las cadenas de subcontratación, los trabajadores desplazados dispongan de un recurso efectivo con arreglo al cual a la plataforma digital de trabajo de la que el empleador sea subcontratista directo se le puedan exigir responsabilidades, además de al empleador o en lugar de este, por cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores de plataformas digitales establecidos en la presente Directiva.

3. La responsabilidad de las plataformas digitales de trabajo con arreglo al presente artículo se limitará a los derechos de los trabajadores adquiridos conforme a la relación contractual entre el contratista y el subcontratista.

4. Los Estados miembros podrán, de conformidad con el Derecho de la Unión, establecer en la normativa nacional, de manera no discriminatoria y proporcionada, normas más estrictas sobre el ámbito y el alcance de la responsabilidad en la subcontratación.

5. Los Estados miembros podrán disponer que a un contratista que haya atendido sus obligaciones de diligencia debida con arreglo a la legislación o la práctica nacionales no se le exijan responsabilidades.

6. Sin perjuicio de los apartados 1, 2 y 3, los Estados miembros podrán adoptar

otras medidas de garantía del cumplimiento adecuadas, de conformidad con el Derecho de la Unión y el Derecho o las prácticas nacionales, que dispongan que, en una relación de subcontratación directa, se apliquen al contratista sanciones efectivas y proporcionadas para combatir el fraude y los abusos en aquellas situaciones en que los trabajadores tengan dificultades para hacer valer sus derechos.

7. Los Estados miembros informarán a la Comisión de las medidas adoptadas en virtud del presente artículo.

8. La Comisión controlará atentamente la aplicación del presente artículo.

Or. en

Enmienda 143

Propuesta de Directiva
Artículo 13 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 79 y 82 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros velarán por que las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas cuyo empleo u otra relación contractual haya finalizado, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la presente Directiva.	Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 79 y 82 del Reglamento (UE) 2016/679***, y del artículo 13, apartado 1 de la Directiva 2009/52/CE***, los Estados miembros velarán por que las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas aquellas cuyo empleo u otra relación contractual haya finalizado, tengan acceso ***a procedimientos y mecanismos apropiados, ágiles, gratuitos, justos y eficientes para resolver conflictos respecto a la existencia y las condiciones de una relación laboral y*** a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que les confiere la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 144

Propuesta de Directiva
Artículo 14 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas	Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas ***y de trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***

Or. en

Enmienda 145

Propuesta de Directiva
Artículo 14 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento (UE) 2016/679, los Estados miembros velarán por que los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas ***u otras entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos por la legislación o la práctica nacional, tengan un interés legítimo en la defensa de los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas*** puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. Tales representantes o entidades podrán actuar en nombre o en apoyo de una persona que realiza trabajo en plataformas en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivados de la presente Directiva, con la aprobación	1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 80 del Reglamento (UE) 2016/679 ***y en el artículo 13, apartado 2 de la Directiva 2009/52/CE, y de conformidad con la Directiva 2002/14/CE,*** los Estados miembros velarán por que ***los sindicatos o*** los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas ***o de trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo destinado a hacer cumplir cualquiera de los derechos u obligaciones derivados de la presente Directiva. Tales representantes o entidades podrán actuar en nombre o en apoyo de una persona que realiza trabajo en plataformas ***o de un trabajador sujeto a sistemas de supervisión y toma de decisiones***

de dicha persona.	***automatizados o semiautomatizados*** en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivados de la presente Directiva, con la aprobación de dicha persona***, cuando proceda y de conformidad con la legislación o la práctica nacionales***.

Or. en

Enmienda 146

Propuesta de Directiva
Artículo 14 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas también tendrán derecho a actuar en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas, con la aprobación de dichas personas.	2. Los ***sindicatos o los*** representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas también tendrán derecho a actuar en nombre o en apoyo de varias personas que realizan trabajo en plataformas, con la aprobación de dichas personas, ***cuando proceda y de conformidad con la legislación o la práctica nacionales***.

Or. en

Enmienda 147

Propuesta de Directiva
Artículo 14 – apartado 2 *bis* (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 bis Los apartados 1 y 2 se aplicarán sin perjuicio de otras competencias y derechos colectivos de los interlocutores sociales y los representantes de los trabajadores, en su caso, incluido el derecho a actuar en defensa de un interés colectivo, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Or. en

Enmienda 148

Propuesta de Directiva
Artículo 14 – apartado 2 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	2 ter Los apartados 1 y 2 se aplicarán sin perjuicio de la normativa procesal nacional de representación y defensa ante los tribunales.

Or. en

Enmienda 149

Propuesta de Directiva
Artículo 15 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, al tiempo que se cumplen las obligaciones derivadas del Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de supervisarlos.	Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y de que los representantes ***laborales*** de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, ***de un modo visible e inmediatamente accesible,*** al tiempo que se cumplen las obligaciones derivadas del Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de supervisarlos, ***y dispondrán las sanciones adecuadas a este respecto, de conformidad con la legislación nacional***.

Or. en

Enmienda 150

Propuesta de Directiva
Artículo 15 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Artículo 15 bis
	Promoción de la negociación colectiva en el trabajo en plataformas digitales
	Sin perjuicio del respeto pleno de la autonomía de los interlocutores sociales, los Estados miembros promoverán la negociación colectiva en el trabajo en plataformas digitales con el fin de abordar las condiciones laborales del modo que sigue:
	a) velando por que las plataformas digitales de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño y la capacidad de la empresa en cuestión, proporcionen a los representantes de los trabajadores la información pertinente;
	b) velando por que a los representantes de los trabajadores les asista el derecho a acceder a los trabajadores de plataformas digitales, a ponerse en contacto con los trabajadores de manera individual o colectiva con el fin de sindicar a los trabajadores, negociar salarios en su nombre y representarlos.
	Las plataformas digitales de trabajo se abstendrán de todo acto u omisión que pueda socavar de forma directa o indirecta el derecho de sindicar o sindicarse, o que discrimine a los trabajadores y los representantes sindicales que participen o deseen participar en la negociación colectiva.

Or. en

Enmienda 151

Propuesta de Directiva
Artículo 16 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos relativos a una reclamación sobre la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control.	1. Los Estados miembros velarán por que, en los procedimientos relativos a una reclamación sobre la correcta determinación de la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, los órganos jurisdiccionales nacionales o las autoridades competentes puedan ordenar a la plataforma digital de trabajo que revele cualquier prueba pertinente que esté bajo su control***, con independencia de la sede de la plataforma digital de trabajo y del lugar en el que la plataforma encargue a los contratistas que garanticen parte de la gestión algorítmica***.

Or. en

Enmienda 152

Propuesta de Directiva
Artículo 17 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas, incluidas ***aquellas*** que ***las*** representan, contra cualquier trato desfavorable por parte de la plataforma digital de trabajo o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación contra la plataforma digital de trabajo o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva.	Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a las personas que realizan trabajo en plataformas ***y a los trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***, incluidas ***aquellos*** que ***los*** representan, contra cualquier trato desfavorable por parte de la plataforma digital de trabajo ***o de cualquier empresa que utilice tales sistemas*** o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una

reclamación contra la plataforma digital de trabajo ***o la empresa en cuestión,*** o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva. ***Las medidas comprenderán la creación de mecanismos de reclamación accesibles y efectivos.***

Or. en

Enmienda 153

Propuesta de Directiva
Artículo 18 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente de personas que realizan trabajo en plataformas, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.	1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente de personas que realizan trabajo en plataformas ***o de trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados***, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 154

Propuesta de Directiva
Artículo 18 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Las personas que realizan trabajo en plataformas que consideren que han sido ***despedidas***, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva, podrán pedir a la	2. Las personas que realizan trabajo en plataformas ***o los trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** que consideren que han sido ***despedidos***, o que han sido objeto

plataforma digital de trabajo que proporcione las razones debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. La plataforma digital de trabajo proporcionará dichas razones por escrito.	de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva, podrán pedir a la plataforma digital de trabajo ***o a la empresa que utilice tales sistemas*** que proporcione las razones debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. La plataforma digital de trabajo ***o la empresa que utilice sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** proporcionará dichas razones por escrito.
	Or. en

Enmienda 155

Propuesta de Directiva
Artículo 18 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando las personas que realizan trabajo en plataformas a ***las*** que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que han tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda a la plataforma digital de trabajo demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en razones distintas de las mencionadas en el apartado 1.	3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando las personas que realizan trabajo en plataformas ***o los trabajadores sujetos a sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados*** a ***los*** que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que han tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda a la plataforma digital de trabajo ***o a la empresa que utilice tales sistemas*** demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en razones distintas de las mencionadas en el apartado 1.
	Or. en

Enmienda 156

Propuesta de Directiva
Artículo 18 – apartado 6 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	6 bis A efectos del apartado 1, una suspensión ampliada de la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas se considerará equivalente a un despido.

Or. en

Enmienda 157

Propuesta de Directiva
Artículo 19 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 también serán responsables de supervisar la aplicación del artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y los artículos 8 y 10 de la presente Directiva, de conformidad con las disposiciones pertinentes de los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679. Serán competentes para imponer multas administrativas hasta el importe máximo mencionado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.	1. Las autoridades de control responsables de supervisar la aplicación del Reglamento (UE) 2016/679 también serán responsables de supervisar la aplicación del artículo 6, el artículo 7, apartados 1 y 3, y los artículos 8***,*** 10 y ***15*** de la presente Directiva, de conformidad con las disposiciones pertinentes de los capítulos VI, VII y VIII del Reglamento (UE) 2016/679. Serán competentes para imponer multas administrativas hasta el importe máximo mencionado en el artículo 83, apartado 5, de ese Reglamento.

Or. en

Enmienda 158

Propuesta de Directiva
Artículo 19 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Las autoridades a que se refiere el apartado 1 y las autoridades nacionales competentes en materia de empleo y protección social cooperarán, cuando proceda, en la garantía de cumplimiento de la presente Directiva, dentro del ámbito de sus competencias respectivas, en particular cuando surjan cuestiones sobre el impacto de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en las condiciones laborales o en los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas. A tal fin, las mencionadas autoridades intercambiarán entre ellas la información pertinente, incluida la obtenida en el contexto de inspecciones o investigaciones, bien previa solicitud, bien por propia iniciativa.	2. Las autoridades a que se refiere el apartado 1 y las autoridades nacionales competentes en materia de empleo y protección social cooperarán, cuando proceda, en la garantía de cumplimiento de la presente Directiva, dentro del ámbito de sus competencias respectivas, en particular cuando surjan cuestiones sobre el impacto de los sistemas automatizados ***o semiautomatizados*** de supervisión y toma de decisiones en las condiciones laborales o en los derechos de las personas que realizan trabajo en plataformas ***o de los trabajadores sujetos a una gestión algorítmica***. A tal fin, las mencionadas autoridades intercambiarán entre ellas la información pertinente, incluida la obtenida en el contexto de inspecciones o investigaciones, bien previa solicitud, bien por propia iniciativa.

Or. en

Enmienda 159

Propuesta de Directiva
Artículo 19 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de las disposiciones de la presente Directiva distintas de las contempladas en el apartado 1 o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.	3. Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de las disposiciones de la presente Directiva distintas de las contempladas en el apartado 1 o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. ***Podrán adoptar la forma de multas e incluirán disposiciones relativas a una indemnización proporcionada.***

Or. en

Enmienda 160

Propuesta de Directiva
Artículo 19 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis Los Estados miembros contemplarán la posibilidad de imponer otras sanciones a los empleadores, como la exclusión del derecho a recibir todas o alguna de las prestaciones, ayudas o subvenciones públicas, entre otras, las subvenciones agrícolas, la exclusión de las licitaciones públicas y la devolución de todas o alguna de las prestaciones, ayudas o subvenciones públicas ya concedidas, incluidos los fondos de la Unión administrados por los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 161

Propuesta de Directiva
Artículo 19 – apartado 3 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 ter Los Estados miembros impondrán sanciones financieras, o elevarán su cuantía, con arreglo a:
	a) el número de infracciones;
	b) el número de trabajadores afectados.

Or. en

Enmienda 162

Propuesta de Directiva
Artículo 20 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel ***general*** de protección de que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.	1. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel de protección del que ya gozan los trabajadores en los Estados miembros.

Or. en

Enmienda 163

Propuesta de Directiva
Artículo 20 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores de plataformas, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores de plataformas, en consonancia con los objetivos de la presente Directiva. ***Por lo que se refiere a las personas que realizan trabajo en plataformas que no mantienen una relación laboral, el presente apartado solo se aplicará en la medida en que tales normas nacionales sean compatibles con las normas sobre el funcionamiento del mercado interior.***	2. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores de plataformas, o de fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores de plataformas, en consonancia con los objetivos de la presente Directiva.

Or. en

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo en plataformas digitales constituye una de las principales transformaciones a las que dan lugar las tecnologías digitales en los mercados laborales de todo el mundo. Varios sectores evolucionan hacia la economía de las plataformas digitales de trabajo, desde el transporte a los servicios de proximidad, pasando por las industrias creativas. La pandemia de la COVID-19 aceleró esta tendencia, al promover a sectores que ya avanzaban hacia el trabajo en plataformas digitales como el del reparto de comida. Los datos reflejan dicha tendencia: de acuerdo con las estimaciones de la Comisión, más de 28 millones de personas en la Unión se dedican al trabajo en plataformas digitales y, de aquí a 2025, esa cifra se elevará a 43 millones.

No obstante, la flexibilidad y el crecimiento exponencial de este tipo de trabajo, sin una regulación adecuada del fenómeno, pueden dar lugar a unas condiciones de trabajo precarias, a expensas de las personas que lo llevan a cabo. Los datos contrastados recabados en el conjunto de la Unión ponen de relieve que las personas que realizan trabajo en plataformas, a menudo, no disfrutan de los mismos derechos que los trabajadores en la economía tradicional, ya que incluso no se les reconoce su condición, aunque los hechos demuestren lo contrario, y que, a causa de las condiciones planteadas para la organización del trabajo en plataformas, que conllevan una gestión algorítmica, dichas personas se exponen en particular a la explotación. En este sentido, con la presente Directiva se pretende garantizar que la evolución que propician las nuevas tecnologías no menoscabe los derechos que obtuvieron justamente los trabajadores de la Unión en las últimas décadas.

Estatuto laboral

En primer lugar, el estatuto laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, con demasiada frecuencia, no corresponde a sus condiciones de trabajo. La clasificación errónea de la relación laboral ha constituido un notable factor generador de procesos judiciales en toda la Unión, en un intento por determinar el estatuto laboral apropiado de los trabajadores con arreglo a sus tareas y al grado de control y supervisión que ejerce la plataforma sobre ellos. La mayoría de los órganos jurisdiccionales determinaron que los trabajadores sujetos a tales procesos eran «falsos autónomos», en el sentido de que habían suscrito contratos de trabajo por cuenta propia con la plataforma de trabajo, pero que se demostró que, en realidad, se sometían a las condiciones de trabajo de una relación laboral por cuenta ajena. Por tanto, los hechos presentaron una versión diferente de la relación formal establecida entre estos trabajadores y la plataforma. El falso trabajo por cuenta propia combina lo peor de los dos mundos, ya que estas personas no disfrutan de la independencia del autónomo para determinar sus clientes, la remuneración y la organización del trabajo, pero soportan sin embargo el riesgo empresarial de la plataforma de trabajo, sin gozar de los derechos y la protección que se asignan a los trabajadores en una relación de empleo por cuenta ajena. La cuestión de la clasificación errónea es motivo de preocupación también en lo que respecta a las condiciones de competencia equitativas en el mercado único, ya que las plataformas que emplean a falsos autónomos incurren en unos costes laborales menores que los de sus competidores, aprovechando un vacío legal en la regulación del trabajo en plataformas. Es importante señalar que el trabajo en plataformas es un fenómeno complejo, y que a muchas de las personas que lo realizan, especialmente en el caso de los trabajadores de alta cualificación, se les clasifica correctamente como autónomos. El objeto de la primera parte de la presente Directiva y del proyecto de informe consiste, por tanto, en evitar la clasificación errónea del estatuto laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas. Habida cuenta de ese

riesgo, introducir una presunción legal refutable de la relación laboral constituye la mejora manera de abordar la cuestión con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y proporcionarles el estatuto laboral apropiado, sin afectar a los verdaderos autónomos. Al mismo tiempo, esto garantizará el respeto por parte de las plataformas digitales de las obligaciones fiscales y los regímenes de seguridad social en caso de ser reconocidas como empleadores, propiciando además la competencia leal en la Unión. Con el fin de evitar la discriminación entre empresas comparables y de garantizar que la Directiva alcance sus objetivos y se ejecute debidamente, es esencial que la definición de plataforma digital de trabajo se atenga a la realidad efectiva y la diversidad de las plataformas.
El falso trabajo por cuenta propia en la economía de las plataformas da lugar a la precariedad, la baja remuneración, los riesgos para la seguridad, y la denegación de los derechos derivados del estatuto laboral, incluidos los de protección social. A menudo, los trabajadores que ocupan estos puestos de trabajo proceden de entornos vulnerables y necesitan decididamente los ingresos adicionales porque la retribución de su primer trabajo no es suficiente, y ni siquiera se atreven a cuestionar su estatuto laboral.
Las autoridades que apliquen la presunción legal recibirán la orientación pertinente, y los Estados miembros establecerán procedimientos encaminados a identificar los procesos ágiles y fluidos y reducir los litigios, al tiempo que evitan aplicar dicha presunción a los verdaderos autónomos. Las inspecciones de trabajo y las organizaciones encargadas de hacer cumplir la legislación laboral recibirán la formación adecuada en el ámbito tecnológico pertinente que les permita atender eficazmente sus obligaciones. La posibilidad de refutar la presunción legal se garantizará en todo caso para las plataformas que la pongan en cuestión y, en consecuencia, la carga de la prueba recaerá en ellas. La sentencia definitiva se basará en los hechos y no en las formalidades. Este procedimiento es el más efectivo y justo, porque el trabajo constituye el lado más débil en los litigios, y el conocimiento pleno del modelo de negocio y el funcionamiento del algoritmo se encuentran en manos de las plataformas.

Gestión algorítmica
Aunque, en el conjunto de la Unión, la negociación colectiva y los reglamentos de trabajo establecen las normas laborales en la economía tradicional, las personas que realizan trabajo en plataformas aceptan las condiciones laborales fijadas unilateralmente por las plataformas a través de sistemas de supervisión y toma de decisiones automatizados o semiautomatizados, y, en ocasiones, ni siquiera se encuentran en disposición de reconocer un abuso. De hecho, no son conscientes del funcionamiento del algoritmo y las decisiones que adopta este respecto a su tiempo de trabajo, los clientes que se les asignan, la evaluación de su rendimiento, sus garantías de salud y seguridad e incluso el acceso al trabajo. Actualmente, la mayoría de las plataformas emplean una escasa supervisión humana de las decisiones adoptadas por su algoritmo, y no existen disposiciones uniformes y claras que determinen el control del cumplimiento de tales sistemas ni de la normativa sobre protección de datos, ni en lo que atañe a su impacto en materia de salud y seguridad. Además, la gestión algorítmica no es una cuestión que ataña exclusivamente a las plataformas digitales de trabajo, a medida que aumentan hoy en día los empleadores que adoptan herramientas algorítmicas para supervisar, seguir y controlar a los trabajadores. Tal es la razón por la que un amplio capítulo del informe se dedica al establecimiento de un conjunto de normas para proteger a los trabajadores de las prácticas de gestión algorítmica abusivas en el conjunto de la Unión.
Queda claro de inmediato que este capítulo es sumamente relevante no solo para las personas que realizan trabajo en plataformas (con independencia de su estatuto laboral), sino también para todos los trabajadores cuyas condiciones laborales se ven afectadas por tales sistemas. De hecho, la pandemia ha acelerado el fenómeno denominado de «plataformización» de la

economía, que alude al uso creciente de tales sistemas para organizar y controlar el trabajo también en otros ámbitos ajenos al negocio de las plataformas. Las disposiciones introducidas en este apartado se aplican por tanto a todos los trabajadores afectados por la información de los sistemas automatizados o semiautomatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores que se exponen a la gestión algorítmica y sus representantes deben ser informados con antelación de todos los elementos que afectan a las condiciones laborales y la salud y la seguridad en el trabajo, con el fin de brindarles la oportunidad de entender el funcionamiento del algoritmo y de considerar este en la negociación colectiva. Todas las decisiones que repercuten en tales términos deben ser adoptadas por seres humanos y, paralelamente, debe procurarse la supervisión humana de las decisiones adoptadas por el algoritmo. Al mismo tiempo, las plataformas deben garantizar que la protección de los datos de las personas que realizan trabajo en las plataformas se respete plenamente, y que el algoritmo no acceda ni recabe los datos que no están vinculados fundamentalmente a la ejecución del trabajo.

Transparencia y recursos que atañen al trabajo en plataformas

La naturaleza dispersa del trabajo en plataformas dificulta a sus trabajadores reunirse y actuar colectivamente para mejorar su situación. La sindicación ha sido desalentada activamente por algunas plataformas de trabajo que dependen de los falsos autónomos para su modelo de negocio.

En este sentido, el trabajo en plataformas es un fenómeno de difícil catalogación, ya que no existe un lugar de trabajo evidente y, muy a menudo, las personas que trabajan para la misma plataforma no se conocen entre sí. Esto constituye un problema no solo para estas personas, sino también para las autoridades nacionales, y en particular, para las instituciones públicas con competencias fiscales y de protección social. Una vez que la relación laboral se reconoce como de empleo subordinado, la plataforma será reconocida como una empresa y, por tanto, toda la legislación y las disposiciones aplicables derivadas de los convenios colectivos vinculados al sector de actividad le serán de aplicación. De hecho, la última parte del proyecto de informe se centra en la transparencia en el trabajo de las plataformas y los recursos existentes, que son necesarios a la luz de la naturaleza antes referida del trabajo en plataformas.