

Bruselas, 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

**Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las
ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo**

1. Introducción

La digitalización permite servicios innovadores, nuevos modelos de negocio y nuevas formas de organización del trabajo. La digitalización, estimulada por grandes cantidades de datos y tecnologías potentes como la inteligencia artificial (IA), está conectando el mundo, impulsando la cooperación internacional y racionalizando el funcionamiento de las organizaciones y la gestión de los trabajadores.

Las nuevas tecnologías posibilitan automatizar gran parte del trabajo administrativo cotidiano y las tareas repetitivas a las que los trabajadores solían dedicar horas, lo cual les permite centrarse en un trabajo más creativo, analítico y estratégico que puede ofrecer a su organización una ventaja competitiva. La digitalización está haciendo que el teletrabajo y el trabajo híbrido sean una opción viable para un número creciente de empresas, lo cual permite una organización del trabajo más flexible y una mayor productividad, al tiempo que contribuye a los compromisos ecológicos de la UE. Las plataformas digitales de trabajo pueden hacer coincidir de forma eficaz la oferta y la demanda de mano de obra y crear oportunidades para los clientes, los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos.

Junto con estas oportunidades, la transformación digital también plantea desafíos. Las condiciones laborales en la UE se encuentran entre las mejores del mundo. Los requisitos mínimos en materia de tiempo de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección social e igualdad de trato de las personas (como la igualdad de retribución entre hombres y mujeres) forman parte del modelo social europeo. Sin embargo, la llegada de la digitalización está afectando a los mercados de trabajo de tal forma que se cuestiona este modelo. Las nuevas formas de organización del trabajo no se traducen automáticamente en empleos de calidad.

Por tanto, los principios en los que se basa nuestra economía social de mercado europea no deben darse por sentados y deben protegerse. Algunas personas se ven cada vez más perjudicadas, entre ellas muchas que trabajan a través de plataformas digitales que operan con condiciones de trabajo precarias. Las nuevas formas de organizar el trabajo, como el trabajo en plataformas digitales, hacen que la correcta clasificación de las personas como trabajadores por cuenta ajena o autónomos sea más compleja. Esto lleva a situaciones en las que algunas personas se ven injustamente privadas del acceso a las protecciones y los derechos asociados a la condición de «trabajador». Otras no pueden disfrutar de la autonomía real de la condición de «autónomo». A medida que las herramientas algorítmicas se generalizan en el mundo laboral, las cuestiones relacionadas con la vigilancia, el uso de los datos, la igualdad y la discriminación (por ejemplo, los sesgos de género integrados en el diseño de las herramientas algorítmicas) y la aplicación de la gestión algorítmica adquieren cada vez más importancia.

Siguiendo el compromiso de la presidenta Von der Leyen¹, la Comisión propone un conjunto de medidas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

¹ Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024. «Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa». Disponible [en línea](#).

En la Cumbre Social de Oporto, celebrada en mayo de 2021, los dirigentes de la UE renovaron su compromiso de poner en práctica el pilar europeo de derechos sociales. El paquete sobre el trabajo en plataformas digitales, junto con las iniciativas de la Comisión en materia de IA² y capacidades digitales³, es un elemento clave de nuestra visión de la Europa social en la era digital⁴. Esta visión está consagrada en el pilar europeo de derechos sociales y en el Plan de Acción que lo acompaña. La visión es la de un futuro en el que la economía digital se desarrolla de manera sostenible y cumple las numerosas promesas que encierra, y en el que los nuevos modelos de negocio generan más y mejores puestos de trabajo, manteniendo unos estándares sociales elevados.

2. El trabajo en plataformas digitales — ¿Por qué debemos actuar?

El trabajo en plataformas digitales representa un mundo laboral en constante evolución. Permite que muchas personas se ganen la vida o complementen sus ingresos; esto incluye personas que, de otro modo, tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, como personas con salarios bajos, mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, migrantes o personas de origen racial o étnico minoritario. Crea oportunidades para desarrollar una base de clientes o ampliarla, a veces a través de las fronteras. El trabajo en plataformas digitales ofrece a las empresas un acceso mucho más amplio a los consumidores, así como oportunidades para diversificar los ingresos y desarrollar nuevas líneas de negocio, lo cual les ayuda a crecer. Para los consumidores, esto significa un mejor acceso a productos y servicios a los que, de otro modo, sería difícil acceder, así como el acceso a una oferta de servicios nueva y más variada.

La economía de las plataformas digitales crece rápidamente. Entre 2016 y 2020, sus ingresos se multiplicaron casi por cinco: se estima que pasaron de unos 3 000 millones EUR a unos 14 000 millones EUR⁵. Los ingresos podrían ser incluso mayores y otro estudio estima que ascienden a 20 300 millones EUR⁶. En la actualidad, más de 28 millones de personas en la UE trabajan a través de plataformas digitales. En 2025, se prevé que su número alcance los 43 millones.

El trabajo en plataformas digitales dista mucho de ser homogéneo. Las plataformas digitales de trabajo operan en numerosos sectores económicos: desde los servicios *in situ* más visibles, como el servicio de taxi, el reparto o el trabajo doméstico, pasando por microtarefas como la formación en IA o la codificación de datos, hasta trabajos creativos o especializados altamente cualificados, como el diseño arquitectónico, las traducciones o el desarrollo de TI.

² COM(2021) 206 final. Disponible [en línea](#).

³ Agenda de Capacidades Europea. Disponible [en línea](#).

⁴ Los trabajos de seguimiento por parte de la Comisión del informe del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión también forman parte de esa visión: Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)]. Disponible [en línea](#).

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. y Shamsfakhr F. (2021). *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. [«Plataformas digitales de trabajo en la UE: cartografía y modelos de negocio», documento en inglés]. Estudio elaborado por CEPS para la DG EMPL bajo el contacto del servicio VC/2020/0360. Disponible [en línea](#). Se basa en un subconjunto más pequeño de 52 observaciones respecto de la base de datos global de 516 plataformas.

⁶ PPMI (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work* [«Estudio en apoyo de la evaluación de impacto de una iniciativa de la UE sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales», documento en inglés]. Disponible [en línea](#).

Las plataformas digitales también organizan el trabajo de diferentes maneras, dejando distintos grados de autonomía e independencia a las personas que trabajan a través de ellas. El trabajo en plataformas digitales representa la actividad principal para algunas personas, mientras que para otras es una fuente de ingresos adicional. Para que todas estas personas aprovechen al máximo las nuevas oportunidades de trabajo en plataformas, es esencial que las plataformas digitales de trabajo de toda la UE operen dentro de un marco jurídico claro.

Sin embargo, el reciente desarrollo de la economía de las plataformas de trabajo también ha planteado nuevos desafíos a quienes trabajan a través dichas plataformas. Estos pueden ir desde la falta de transparencia y previsibilidad de los acuerdos contractuales hasta problemas de salud y seguridad, la clasificación errónea de la situación laboral o un acceso inadecuado a la protección social.

Es necesaria una mayor claridad con respecto a la situación laboral de las personas que trabajan a través de plataformas digitales. Se calcula que, en la actualidad, nueve de cada diez plataformas digitales de trabajo activas en la UE clasifican a las personas que trabajan a través de ellas como autónomos. Muchas de estas personas tienen una autonomía real en su trabajo y valoran la flexibilidad y la facilidad de acceso a los clientes que ofrecen estas plataformas. En cambio, otras experimentan subordinación y distintos grados de control por parte de las plataformas digitales de trabajo a través de las que operan, por ejemplo en lo que respecta a los niveles salariales, la organización del tiempo de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo. En estos casos, no siempre está claro si su situación laboral se ha determinado de forma correcta. La situación laboral debe basarse en los hechos que caracterizan la relación, con independencia de la existencia de un contrato escrito o de sus condiciones. La situación laboral tiene consecuencias en cuanto a las obligaciones que recaen sobre las plataformas digitales de trabajo y los derechos que se deben garantizar a las personas que trabajan a través de ellas. Las personas pueden tener distintas preferencias en cuanto a los niveles deseados de autonomía, flexibilidad y protección. Por tanto, es importante que tengan seguridad jurídica respecto de su situación, lo cual les permite tomar decisiones conscientes y voluntarias.

La utilización de prácticas de «gestión algorítmica» en las plataformas digitales de trabajo plantea desafíos específicos. La «gestión algorítmica» se refiere a la utilización de algoritmos, es decir, sistemas automatizados para apoyar o incluso sustituir funciones de gestión, como la supervisión y la evaluación del trabajo. La gestión algorítmica no se limita a la economía de las plataformas. Los sistemas automatizados se utilizan cada vez más en el mercado de trabajo en general, desde el control básico de los horarios, los turnos y las horas de trabajo hasta aplicaciones más complejas que se ocupan de la asignación de tareas y el cálculo de los salarios.

En el caso de las plataformas digitales de trabajo, la gestión algorítmica es claramente inherente a su modelo de negocio y puede tener un impacto significativo en las condiciones laborales. Además, puede ocultar subordinación tras una alegación de falta de supervisión humana. Una persona puede ser supuestamente autónoma y, por tanto, carecer de acceso a los derechos vinculados a la condición de «trabajador», mientras que, en realidad, el control ejercido a través de los algoritmos la priva de la autonomía de la que goza un verdadero autónomo. Incluso cuando la situación laboral está correctamente clasificada, los algoritmos pueden desempeñar un papel determinante en lo que se refiere al acceso a las

tareas y, por tanto, al nivel de ingresos de los verdaderos autónomos. La estrecha conexión entre la gestión algorítmica y las condiciones laborales en las plataformas digitales requiere una respuesta política inmediata y específica.

Las cuestiones relacionadas con el cumplimiento, la trazabilidad y la transparencia, también en situaciones transfronterizas, pueden contribuir a unas condiciones de trabajo deficientes y a un acceso inadecuado a la protección social. Las autoridades nacionales tienen dificultades para acceder a los datos sobre las plataformas digitales de trabajo y las personas que trabajan a través de ellas, por ejemplo, el número de personas que realizan trabajo en plataformas de forma regular, su situación contractual o laboral, o las condiciones generales de esas plataformas digitales. El problema de la trazabilidad es especialmente importante cuando las plataformas digitales de trabajo operan en varios Estados miembros, por lo que no está claro dónde se realiza el trabajo en plataformas y quién lo hace.

La negociación colectiva y los convenios colectivos son fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo. Sin embargo, en el contexto del trabajo en plataformas digitales, el diálogo social sigue siendo muy limitado. En cierta medida, la forma en que se realiza el trabajo en plataformas limita las oportunidades prácticas de representación y organización colectivas. A menudo, no existe un lugar de trabajo físico, lo que significa que las personas que trabajan a través de plataformas digitales rara vez interactúan entre ellas o, al menos, no de manera organizada. Con frecuencia, es posible que ni siquiera conozcan a sus compañeros de una plataforma determinada, ni sepan cómo ponerse en contacto con ellos. Para los autónomos, la interpretación actual del Derecho de la competencia de la UE supone un obstáculo adicional para la negociación colectiva. El artículo 101, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea prohíbe los acuerdos entre empresas que restrinjan la competencia. Los autónomos suelen considerarse «empresas» con arreglo al Derecho de la competencia de la UE, lo que significa que, en la práctica, las personas que trabajan a través de plataformas digitales no suelen poder negociar de forma colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo sin correr el riesgo de infringir el Derecho de la competencia de la UE.

En el intento de abordar estos retos, la Comisión no parte de cero. Ya existen varios actos jurídicos vigentes y propuestos a nivel europeo, que son de gran importancia para el trabajo en plataformas digitales. Entre ellos se encuentra todo el corpus de legislación laboral y de igualdad de trato de la UE, así como instrumentos relativos al mercado interior, como el Reglamento General de Protección de Datos⁷, que garantiza una protección sólida de los datos personales en toda la Unión, el Reglamento sobre las relaciones entre plataformas y empresas⁸ y la propuesta de Ley de Inteligencia Artificial. Sin embargo, los desafíos concretos descritos anteriormente requieren medidas específicas adicionales.

Los legisladores europeos reconocen la necesidad de actuación a nivel de la UE. El Parlamento Europeo ha pedido un enfoque ambicioso de la UE para abordar los desafíos del trabajo en plataformas digitales. Ha aprobado un informe de propia iniciativa⁹ en el que se piden medidas enérgicas para abordar el riesgo de clasificación errónea de la situación laboral

⁷ Reglamento (UE) 2016/679. Disponible [en línea](#).

⁸ Reglamento (UE) 2019/1150. Disponible [en línea](#).

⁹ Informe del Parlamento Europeo sobre «condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital». [2019/2186\(INI\)](#). Disponible [en línea](#).

y afrontar los desafíos de la gestión algorítmica en el contexto del trabajo en plataformas. Los Estados miembros¹⁰ también reconocen la necesidad de una mayor seguridad jurídica respecto de los derechos y obligaciones de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, y señalan que su situación laboral poco clara es una cuestión clave. El Comité Económico y Social Europeo¹¹ y el Comité de las Regiones¹² también han pedido una actuación específica en relación con el trabajo en plataformas digitales.

La Comisión ha escuchado a los interlocutores sociales y a las partes interesadas pertinentes. En general, los sindicatos y las organizaciones patronales están de acuerdo con los objetivos generales definidos por la Comisión, así como sobre la necesidad de abordarlos. Los representantes de los trabajadores han pedido medidas ambiciosas para afrontar la clasificación errónea y desean poder entablar un diálogo social sobre cuestiones relacionadas con la gestión algorítmica. Las asociaciones empresariales han advertido contra las medidas uniformes para todos y han destacado la necesidad de basarse en las iniciativas existentes y futuras de la UE. Asimismo, la Comisión ha realizado amplios intercambios con las personas más directamente implicadas en la economía de plataformas: las plataformas digitales y las personas que trabajan a través de ellas. Las plataformas digitales de trabajo han pedido normas más claras y un marco propicio que pueda garantizar la equidad sin obstaculizar la innovación y la creación de empleo. Las personas que trabajan a través de plataformas digitales han subrayado su aprecio por la flexibilidad y las oportunidades que ofrece el trabajo en plataformas, al tiempo que piden que sus derechos sociales se respeten y se refuercen.

Las medidas propuestas en este paquete reflejan los análisis y los debates ya mencionados. Entre ellas figuran:

- una **propuesta de Directiva** relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales;
- un **proyecto de directrices** sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados, que incluyen a quienes trabajan a través de plataformas digitales;
- **llamamientos para que, como se indica a continuación, las autoridades nacionales, los interlocutores sociales y todas las partes interesadas pertinentes adopten nuevas medidas** con el fin de lograr mejores condiciones laborales para quienes trabajan a través de plataformas digitales.

La Comisión propone un conjunto de instrumentos sólidos para mejorar las condiciones laborales en las plataformas digitales, también con vistas a apoyar las condiciones para el crecimiento sostenible de las plataformas digitales de trabajo en la Unión Europea. **La Directiva propuesta presenta medidas para abordar el riesgo de clasificación errónea de la situación laboral en el trabajo en plataformas digitales.** Trata los desafíos de la gestión

¹⁰ Debate sobre el trabajo en plataformas digitales en el Consejo de Empleo y Asuntos Sociales de 3 de diciembre de 2020. Principales resultados disponibles [en línea](#).

¹¹ Dictamen del CESE: Trabajo digno en la economía de plataformas (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia alemana). Disponible [en línea](#).

¹² Dictamen del Comité de las Regiones: Trabajo en plataformas digitales: retos normativos en las esferas local y regional. Disponible [en línea](#).

algorítmica en el trabajo en plataformas digitales, así como aquellos relacionados con la transparencia y la trazabilidad. **El proyecto de directrices tiene por objeto garantizar que el Derecho de la competencia no obstaculice las negociaciones colectivas sobre salarios y otros aspectos de las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados que se encuentran en situación de debilidad.**

Otros agentes pertinentes deben complementar la actuación a nivel de la UE. La Comisión apoyará y supervisará la transposición de la Directiva y garantizará su correcta aplicación y cumplimiento por parte de los Estados miembros. Sin embargo, se necesitan medidas adicionales para fomentar la equidad en el trabajo en plataformas digitales. Por ello, la Comisión hace un llamamiento en la presente Comunicación para que los Estados miembros, las plataformas digitales de trabajo y los interlocutores sociales colaboren con el fin de reforzar y complementar la Directiva y las directrices propuestas.

3. Actuación de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales — ¿Qué significa para quienes trabajan a través de plataformas digitales y se reclasifican como trabajadores por cuenta ajena?

De los 28 millones de personas que se calcula que trabajan a través de plataformas digitales, la mayoría son verdaderos autónomos. No obstante, puede haber hasta 5,5 millones de personas que son «falsos» autónomos¹³. Esto significa que, aunque sus contratos con las plataformas digitales a través de las que trabajan describen a estas personas como autónomos, en realidad están sujetas a control y supervisión, que son características de la condición de «trabajador». Estas personas pueden encontrarse en una situación especialmente precaria. Si desean impugnar la clasificación de su situación laboral, tienen que acudir a los tribunales y demostrar que la descripción contractual de su situación es falsa. No es una tarea fácil, ya que puede consumir tiempo y dinero, y es particularmente difícil para las personas que se encuentran en una posición débil en el mercado de trabajo, como los trabajadores con salarios bajos, los trabajadores jóvenes o las personas de origen migrante. Hasta la fecha, se han dictado más de cien resoluciones judiciales y quince decisiones administrativas relativas a la situación laboral de las personas que trabajan a través de plataformas digitales¹⁴. En la mayoría de los casos, las sentencias han confirmado que fueron clasificadas erróneamente como autónomos y que, en realidad, deberían considerarse trabajadores por cuenta ajena¹⁵.

La situación laboral es la puerta de acceso a los derechos laborales y sociales existentes. La clasificación errónea de los falsos autónomos les impide disfrutar de los derechos que les corresponderían como trabajadores por cuenta ajena. Entre estos derechos se incluyen el derecho a un salario mínimo, en su caso, la negociación colectiva, la normativa sobre el

¹³ SWD(2021) 396. Informe de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, sección 2.1 y anexo 5.

¹⁴ Tuvieron lugar en BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL y SE. — Centro europeo de conocimientos especializados en legislación laboral, empleo y políticas del mercado laboral (ECE). *Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions*, [«Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones provisionales», documento en inglés], mayo de 2021. Disponible [en línea](#).

¹⁵ SWD(2021) 396. Informe de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, anexo 10.

tiempo de trabajo, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la igualdad de retribución entre hombres y mujeres y el derecho a vacaciones retribuidas, así como un mejor acceso a la protección social contra accidentes laborales, el desempleo, la enfermedad y la vejez. La clasificación errónea no solo es injusta para los trabajadores afectados, sino que también puede tener repercusiones negativas para la sociedad en su conjunto.

Por ello, **una de las disposiciones clave de la propuesta de Directiva es la presunción refutable de una relación laboral**. La presunción se aplica a todas las plataformas digitales de trabajo que ejercen control sobre las personas que trabajan a través de ellas. La propuesta presenta una serie de criterios de este tipo de control y, en relación con él, de la subordinación, proporcionando una mayor seguridad jurídica a nivel de la UE. La propuesta incluye obligaciones para que los Estados miembros adopten medidas a fin de garantizar que la presunción sea efectiva, se pueda aplicar y refutar. **Se calcula que, como consecuencia de la propuesta de Directiva, entre 1,7 y 4,1 millones de personas de los 5,5 millones de personas en riesgo de ser clasificadas erróneamente, podrían ser reclasificadas como trabajadores por cuenta ajena y lograr así acceder a diversas protecciones del Derecho laboral, y beneficiarse de una mejor protección contra los riesgos sociales** (véase el recuadro que figura más abajo). Aquellas que no sean reclasificadas podrían ver modificadas sus condiciones contractuales para ajustarlas a las características de la verdadera condición de autónomo.

Una clasificación correcta de la situación laboral requiere una mejor información sobre las normas y obligaciones aplicables. Con frecuencia, las personas que trabajan a través de plataformas digitales pueden desconocer sus derechos y obligaciones, por ejemplo en los ámbitos del Derecho laboral, la seguridad social y la fiscalidad. Las plataformas digitales de trabajo han expresado su descontento con la inseguridad normativa y la falta de transparencia a las que se enfrentan en relación con las normas nacionales aplicables. Los Estados miembros son los más indicados para garantizar la claridad y la transparencia de las normas que establecen.

Con el fin de complementar las medidas propuestas por la Directiva, **la Comisión invita a los Estados miembros a que:**

- proporcionen a las personas que trabajan a través de plataformas digitales asesoramiento y orientación en materia de obligaciones fiscales, de seguridad social o laborales derivadas de su actividad en plataformas;
- establezcan canales de información específicos, como sitios web de información y líneas directas, para prestar dicho asesoramiento;
- garanticen una mayor transparencia para las plataformas digitales de trabajo activas en su territorio respecto de las normas nacionales que rigen la clasificación de la situación laboral;
- faciliten el desarrollo de plataformas digitales de trabajo pequeñas y medianas, por ejemplo, proporcionando modelos de acceso que incluyan información pertinente y suficientemente completa sobre el marco jurídico aplicable.

Las personas que trabajan a través de plataformas digitales también se beneficiarán de nuevas protecciones contra los inconvenientes de la gestión algorítmica. La falta de autonomía y la vigilancia que induce en el trabajo en plataformas digitales puede tener un

impacto negativo en las condiciones de trabajo de las personas sujetas a esta gestión, por ejemplo, en términos de estrés psicosocial (ya que las personas que trabajan a través de plataformas digitales pueden sentirse constantemente controladas y evaluadas sin una justificación adecuada), el riesgo de accidentes (debido a que los algoritmos pueden incentivar comportamientos potencialmente peligrosos, por ejemplo, ofreciendo bonificaciones por una entrega más rápida) y el acceso a las tareas. Las plataformas digitales de trabajo contribuyen a estos problemas a través de sus condiciones generales, que pueden regular unilateralmente la remuneración, el tiempo de trabajo, la resolución de litigios y la etiqueta de la atención al cliente, entre otras cosas, al mismo tiempo que utilizan medios tecnológicos para supervisar, evaluar y disciplinar el trabajo de las personas. Ello da lugar a responsabilidades poco claras y a la falta de mecanismos de recurso en relación con decisiones a veces incomprensibles y no responsables, por ejemplo en relación con las sanciones laborales y las extinciones de contratos.

La Directiva propuesta establece un nuevo conjunto de derechos sobre la gestión algorítmica. Este conjunto de derechos garantizará que los trabajadores, sus representantes y las inspecciones de trabajo estén mejor informados sobre la utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, y el impacto que tienen en las condiciones de trabajo. Podrán recurrir a procedimientos y recursos concretos cuando se enfrenten a decisiones importantes derivadas de la utilización de dichos sistemas (como la cancelación y suspensión de cuentas o decisiones con efectos similares). La propuesta también pide que las plataformas digitales de trabajo consulten a los representantes de los trabajadores sobre cambios sustanciales en la organización del trabajo relacionados con la introducción o la utilización de algoritmos. Estas medidas especificarán y complementarán lo que ya se garantiza en virtud del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) respecto de la protección de datos personales, y complementarán lo que hará la Ley de Inteligencia Artificial (IA) propuesta para aumentar la disponibilidad de información sobre los sistemas automatizados a los que podrían estar sometidos y protegerlos del riesgo de discriminación y sesgo, sabiendo que la gestión algorítmica se está extendiendo gradualmente más allá del trabajo en plataformas.

Los interlocutores sociales deben desempeñar un papel importante. La Comisión apoyará el diálogo social en el trabajo en plataformas digitales a través de actividades de desarrollo de la capacidad para los interlocutores sociales, de modo que puedan iniciar un diálogo social sobre la gestión algorítmica en el contexto de los nuevos derechos a la información y la consulta propuestos en la Directiva. El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la ausencia de un lugar de trabajo común en el que los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre sí y con sus representantes. Por tanto, la Directiva propuesta exigirá que las plataformas digitales de trabajo establezcan canales de comunicación digital, en consonancia con su organización del trabajo, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas digitales puedan relacionarse entre ellas y ser contactadas por sus representantes.

Asimismo, la Comisión pide:

- a los Estados miembros, que apoyen a los interlocutores sociales para que lleguen a las personas que trabajan a través de plataformas digitales y las representen, en consonancia con las prácticas y tradiciones nacionales y la autonomía de los interlocutores sociales;

- a las plataformas digitales de trabajo, que promuevan el diálogo social, apoyando activamente la representación colectiva de las personas que trabajan a través de ellas.

A medida que los algoritmos sigan configurando el trabajo más allá de las plataformas digitales de trabajo y se aceleren los avances tecnológicos, la Comisión seguirá supervisando la situación y estudiará nuevas medidas, en caso necesario. Abordar la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas digitales es un primer paso evidente. Es inherente al modelo de negocio de las plataformas digitales de trabajo y desempeña un papel clave en las condiciones de trabajo de las personas que trabajan a través de ellas. Al mismo tiempo, las diversas formas en que se utiliza la gestión algorítmica en el entorno laboral más amplio plantean desafíos que van más allá de las especificidades del trabajo en plataformas digitales. Por tanto, la Comisión seguirá analizando este fenómeno y estará atenta a la posible necesidad futura de regular la utilización de algoritmos en el mundo laboral en general.

El impacto de la Directiva en los trabajadores de plataformas digitales — ¿Cómo funcionan los nuevos derechos en la práctica?

Cuando la organización del trabajo a través de una plataforma cumpla siempre dos de los criterios establecidos en la Directiva, se presumirá que las personas que trabajan a través de dicha plataforma son trabajadores por cuenta ajena. En ese caso, cabe esperar que la plataforma les permita disfrutar de los derechos aplicables que conlleva dicha situación laboral. Los Estados miembros deberán establecer procedimientos claros para garantizar que esto sea así. Además, los poderes públicos, como las inspecciones de trabajo o las instituciones de protección social, podrán invocar la presunción y hacerla cumplir.

El trabajador reclasificado disfrutará del conjunto completo de derechos garantizados a los trabajadores por cuenta ajena, por ejemplo, al menos el salario mínimo nacional o sectorial, cuando proceda, el derecho a un tiempo de descanso garantizado, a vacaciones pagadas y a la protección de la salud y la seguridad. El acceso a la protección social, garantizada por la condición de «trabajador», incluye apoyo en caso de desempleo, enfermedad y necesidad de atención sanitaria; permiso de maternidad, paternidad y parental; prestaciones de invalidez, vejez, sobrevivientes y prestaciones relacionadas con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por tanto, los trabajadores de plataformas digitales podrán contar con una red de seguridad social en caso de necesidad.

Los trabajadores de plataformas digitales también tendrán derechos nuevos o más específicos en lo que se refiere a la gestión algorítmica. Comprenderán mejor cómo se asignan las tareas, cómo se fijan los precios, y les resultará más fácil cuestionar las decisiones automatizadas adoptadas por algoritmos y encontrar una solución en caso de que surjan problemas. Los cambios en la forma en que los algoritmos influyen en la organización del trabajo serán más transparentes. Se reforzarán aún más las normas que garantizan que los datos personales no se recojan indebidamente. Las personas afectadas podrán impugnar todas las decisiones automatizadas que afecten a sus condiciones de trabajo y el acceso a los mecanismos de recurso será más claro.

Gracias a los canales de intercambio de información que las plataformas digitales de trabajo deberán establecer de conformidad con la Directiva propuesta, los trabajadores de plataformas digitales podrán ponerse en contacto entre ellos y comunicarse sobre cuestiones relacionadas con su trabajo, mejorando así la representación colectiva.

4. Actuación de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales — ¿Qué significa para los verdaderos autónomos?

De los aproximadamente 28 millones de personas que trabajan a través de plataformas digitales en la UE, 5,5 millones pueden tener una clasificación errónea. Se considera que los 22,5 millones de personas restantes están correctamente clasificadas, ya sea como trabajadores por cuenta ajena o como autónomos. La inmensa mayoría están clasificadas como autónomos¹⁶. Como tales, valoran la flexibilidad y la autonomía, así como las oportunidades de empleo fácilmente accesibles que ofrecen las plataformas digitales de trabajo. Aunque no se enfrentan necesariamente a los mismos problemas que los trabajadores erróneamente clasificados en términos de situación laboral, pueden experimentar dificultades en relación con los nuevos problemas que plantea la gestión algorítmica para su independencia y el marco regulador en el que suele desarrollarse su trabajo. En este contexto, **debe promoverse y protegerse al mismo tiempo el verdadero trabajo autónomo en las plataformas digitales.**

El proyecto de directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la UE tiene por objeto garantizar que dicha legislación no obstaculice la negociación colectiva de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados en situación de debilidad. La iniciativa, que aborda esta cuestión en el mundo laboral en general y que, por tanto, no se limita a las plataformas digitales de trabajo, tiene por objeto proporcionar seguridad jurídica sobre la aplicabilidad del Derecho de la competencia de la UE a la negociación colectiva por parte de los autónomos. Permitiría a determinados autónomos negociar de forma colectiva sus condiciones de trabajo (incluida la remuneración) frente a las contrapartes, cuando no se trate de consumidores. Este proyecto de directrices será objeto de una consulta pública abierta para recabar las opiniones de las partes interesadas pertinentes antes de su adopción.

Las medidas sobre gestión algorítmica de la Directiva propuesta también se aplicarán a los verdaderos autónomos. Comprender el modo en que el comportamiento de una persona influye en las decisiones automatizadas relativas a la asignación de tareas puede afectar al acceso a futuras oportunidades de trabajo, independientemente de la situación laboral. Por consiguiente, mejorar la transparencia algorítmica y garantizar la supervisión humana, así como la revisión de las decisiones automatizadas más destacadas, también es importante para los verdaderos autónomos.

Las medidas señaladas anteriormente complementan lo que la UE ya está haciendo para hacer frente a los desafíos del trabajo autónomo. La Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia¹⁷ pide a los Estados miembros que garanticen que ambos tipos de trabajadores tengan un acceso formal y efectivo a una protección social adecuada. Los planes nacionales de

¹⁶ SWD(2021) 396. Informe de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, sección 2.1 y anexo 5.

¹⁷ Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 (2019/C 387/01). Disponible [en línea](#). La Recomendación abarca las prestaciones de desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria, de maternidad y de paternidad, de invalidez, de vejez y supervivencia y las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

aplicación¹⁸ muestran que siguen existiendo lagunas en la cobertura formal de la protección social para los autónomos. Así ocurre especialmente en el caso del acceso a las prestaciones de desempleo, las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las prestaciones de paternidad. En este contexto, **la Comisión recomienda encarecidamente a los Estados miembros que refuercen la protección social de los verdaderos autónomos, y les seguirá apoyando para ello. Los autónomos son fundamentales para el crecimiento económico de la UE, ya que impulsan la innovación empresarial y el emprendimiento.**

La Recomendación del Consejo relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos¹⁹ promueve la prevención de accidentes y enfermedades profesionales entre los autónomos. La Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma²⁰ también establece derechos específicos para los autónomos (por ejemplo, subsidios por maternidad, protección contra la discriminación, etc.).

Además, el acervo sobre el mercado interior de la UE también ofrece protecciones pertinentes para los autónomos. El Reglamento sobre las relaciones entre plataformas y empresas²¹ tiene por objeto garantizar que los autónomos que trabajan a través de plataformas digitales sean tratados de forma transparente y justa y que tengan acceso a vías de recurso efectivas en caso de litigio. El Reglamento General de Protección de Datos²² requiere que todo tratamiento de datos personales sea lícito, justo y transparente, y que se limite a lo necesario. Asimismo, concede una serie de derechos de protección de datos, como el derecho a ser informado sobre el tratamiento de datos personales y el derecho de acceso a sus propios datos personales, el derecho de rectificación (incluido el derecho a que se corrijan los datos personales), el derecho a limitar el tratamiento de los datos personales, el derecho a la portabilidad de los datos y el derecho a no verse sometido a una decisión que se base únicamente en un tratamiento automatizado de datos personales cuando dicha decisión tenga efectos jurídicos o efectos igualmente significativos.

El impacto de la Directiva en los verdaderos autónomos — ¿Cómo funcionan los nuevos derechos en la práctica?

Como efecto indirecto de la Directiva, algunas de las plataformas digitales de trabajo que actualmente ejercen cierto grado de control sobre las personas que trabajan a través de ellas pueden cambiar su modelo de negocio con el fin de crear las condiciones para un verdadero trabajo autónomo. La Directiva ofrecerá incentivos para que las plataformas digitales aclaren más sus relaciones contractuales, en caso necesario, con el fin de situarlas más firmemente en la senda de los autónomos o de los trabajadores por cuenta ajena. Cuando sea necesario, los autónomos también recibirán apoyo para aclarar su situación. Se espera que la Directiva consolide la autonomía de quienes trabajan por cuenta propia y apoye su capacidad para

¹⁸ Se recomendó a los Estados miembros que aplicaran los principios de la Recomendación y que presentaran un plan nacional con las medidas correspondientes antes del 15 de mayo de 2021. Los planes nacionales de aplicación pueden consultarse [en línea](#).

¹⁹ Recomendación del Consejo de 18 de febrero de 2003 (2003/134/CE). Disponible [en línea](#).

²⁰ Directiva (UE) 2010/41.

²¹ Reglamento (UE) 2019/1150. Disponible [en línea](#).

²² Reglamento (UE) 2016/679. Disponible [en línea](#).

aprovechar sus posibilidades empresariales, por ejemplo, desarrollando una cartera de clientes. Quienes ya sean verdaderos autónomos conservarán las prestaciones relacionadas con su situación laboral.

Todos los autónomos que trabajen a través de plataformas obtendrán derechos similares a los de los trabajadores por cuenta ajena respecto de la gestión algorítmica, especialmente en lo que se refiere a la transparencia de los sistemas automatizados utilizados y a los mecanismos de recurso y revisión de las decisiones basadas en algoritmos. Tener más claridad sobre los mecanismos en los que se basa la asignación y la propuesta de tareas les ayudará a mejorar la seguridad y la previsibilidad de los ingresos.

5. Actuación de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales — ¿Qué significa para las empresas?

Según estimaciones conservadoras, hay más de quinientas plataformas digitales de trabajo activas en la UE. Se trata de empresas innovadoras que ofrecen servicios que atienden a las nuevas preferencias de los consumidores, incluidos, en particular, los servicios «según demanda». A menudo, construyen su base de clientes y su posición competitiva a través de la rapidez, eficiencia y flexibilidad de su prestación de servicios. Aportan dinamismo a la economía de la UE, aprovechando las ventajas de la digitalización y pueden actuar como palancas importantes en las transiciones ecológica y digital. Sin embargo, su potencial de innovación corre el riesgo de verse frustrado por la fragmentación de los marcos reglamentarios existentes, que dificulta la expansión transfronteriza e impide que las plataformas digitales de trabajo aprovechen al máximo las economías de escala y el alcance del mercado único.

La innovación debe tener lugar en un entorno verdaderamente competitivo y justo. Para que la competencia produzca resultados positivos en términos de elección de los consumidores, precios bajos y bienestar de los trabajadores, las empresas deben competir sobre la base de la calidad del servicio que prestan y de su productividad, y no de las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Sin embargo, en la actualidad, algunas plataformas digitales de trabajo basan parte de su ventaja competitiva no solo en la innovación de sus servicios, sino también en el bajo coste de su mano de obra, contratando como autónomos a personas que en realidad deberían ser trabajadores por cuenta ajena. La clasificación errónea genera menos costes de los que de otro modo corresponderían: por término medio, las empresas que emplean a sus trabajadores se enfrentan a un 24,5 % más de costes en forma de impuestos y cotizaciones de protección social²³.

La Directiva propuesta garantiza un trato justo de los trabajadores, así como unas condiciones de competencia equitativas y seguridad jurídica para las empresas. Aporta más claridad sobre quién debe considerarse trabajador por cuenta ajena y dónde residen las obligaciones de las plataformas digitales de trabajo, evitando así largos procedimientos judiciales y ofreciendo a tales plataformas seguridad jurídica sobre el modo en que pueden llevar a cabo sus actividades en toda la UE. La presunción refutable y los criterios de empleo propuestos por la Directiva garantizarán que las plataformas digitales de trabajo que operan a

²³ Eurostat (2021). Salarios y costes laborales. Disponible [en línea](#).

través de falsos autónomos sigan la misma normativa que las plataformas y las empresas tradicionales con trabajadores asalariados y, por lo tanto, no se beneficien de una ventaja competitiva injustificada. La Directiva propuesta incluye medidas para evitar cargas excesivas a las pymes. La legislación de la UE se complementará con orientaciones proporcionadas por los Estados miembros.

En el caso de las plataformas digitales de trabajo, la posibilidad de trabajar con verdaderos autónomos no se verá afectada significativamente. Cuando las plataformas digitales de trabajo operan a través de autónomos, sus condiciones generales deben permitir realmente la autonomía y el espíritu emprendedor que conlleva el verdadero trabajo autónomo. Esto, a su vez, no excluye que se ofrezcan algunos pagos en especie, por ejemplo mediante contribuciones adicionales a seguros u oportunidades de aprendizaje y desarrollo. Lo que se aplica en la economía fuera de línea también debe aplicarse y cumplirse en la economía en línea. Otras empresas, incluidas aquellas que compiten directamente con plataformas digitales de trabajo en los mismos sectores de actividad, aunque en un establecimiento físico y no en un entorno digital, tienen que cumplir las mismas normas.

La imposibilidad actual de transferir sistemas de valoración o reputación entre plataformas digitales de trabajo obstaculiza la competencia entre ellas, ya que desincentiva a las personas a trabajar a través de plataformas digitales de reciente creación. Esta falta de competencia también se refleja a menudo en la relación entre las personas que trabajan a través de una misma plataforma. Dado que las personas utilizan a menudo varias plataformas digitales de trabajo para ofrecer sus servicios, la portabilidad o la interoperabilidad de las valoraciones es una cuestión importante que influye en las oportunidades de desarrollo profesional y empresarial. Los denominados «efectos de cautividad» impiden que las personas cambien a otras plataformas digitales de trabajo por miedo a perder la reputación en línea que tanto les ha costado conseguir gracias a las valoraciones de los clientes. Por otro lado, los «efectos superestrella» hacen que las personas recién llegadas a una plataforma tengan dificultades para desafiar la posición establecida de sus competidores, ya que no pueden aportar las referencias que hayan obtenido fuera de esa plataforma. Esto favorece a las plataformas digitales de trabajo existentes, pero también, dentro de una plataforma, a quienes llevan más tiempo trabajado a través de ella.

En vista de ello, **la Comisión apoyará la elaboración de un código de conducta facilitando el diálogo entre todas las partes interesadas.** Esto podría incluir el apoyo logístico a un proceso dirigido por el sector para garantizar la portabilidad de los sistemas de valoración o reputación, por ejemplo reuniendo a todas las partes interesadas en eventos específicos.

La Comisión también pide a las plataformas digitales de trabajo que:

- faciliten el ejercicio del derecho a la portabilidad de los datos en virtud del RGPD, garantizando las posibilidades técnicas de dicha portabilidad, y amplíen la posibilidad de transmitir o transferir datos a los datos relativos a la reputación. Esto podría lograrse mediante un código de conducta impulsado por el sector;
- cooperen entre los sectores y desarrollen formatos y soluciones informáticas comunes para seguir mejorando la transparencia y la trazabilidad del trabajo en plataformas digitales, por ejemplo en el marco del código de conducta propuesto.

El impacto de la propuesta de Directiva en las empresas — La perspectiva de una plataforma de trabajo digital

Las plataformas digitales de trabajo suelen tener una dimensión multinacional que conecta a trabajadores y clientes en toda Europa y fuera de ella. Debido a la fragmentación jurídica, las plataformas digitales de trabajo deben cumplir una amplia variedad de leyes y resoluciones judiciales nacionales diferentes, lo cual dificulta su expansión en el mercado de la UE.

Gracias a la Directiva propuesta, las plataformas digitales de trabajo se beneficiarán de una mayor claridad y seguridad jurídicas. A largo plazo, esto reducirá los gastos procesales y la carga administrativa. A través de los criterios comunes para la presunción refutable a nivel de la UE, las plataformas digitales de trabajo tendrán una mayor seguridad sobre la situación de quienes trabajan a través de ellas. Esto facilitará la planificación empresarial y ayudará en la organización de su funcionamiento, dándoles la confianza necesaria para expandirse, extenderse a través de las fronteras y aprovechar las oportunidades que existen en el mercado único.

El falso trabajo autónomo confiere una ventaja competitiva sustancial e injustificada a algunas plataformas digitales de trabajo, tanto frente a las empresas tradicionales como frente a las plataformas digitales de trabajo que operan con un modelo de empleo asalariado. Las plataformas digitales de trabajo que, en la actualidad, clasifican correctamente a las personas que trabajan a través de ellas se beneficiarán de unas condiciones de competencia equitativas, por ejemplo en lo que respecta a los impuestos o las cotizaciones a la seguridad social. Aunque a corto plazo las plataformas digitales de trabajo afrontarán costes relacionados con la reclasificación, a medio y largo plazo también se beneficiarán gracias a la reducción de los costes de conformidad y a una mayor seguridad jurídica. De hecho, las plataformas digitales de trabajo que operan mediante falsos autónomos se enfrentan cada vez más a multas cuantiosas y a órdenes de reclasificación en varios Estados miembros.

6. Actuación de la UE sobre el trabajo en plataformas digitales — ¿Qué significa para las autoridades nacionales?

La claridad sobre la situación laboral y los correspondientes impuestos y cotizaciones a la seguridad social contribuirá a la sostenibilidad de los presupuestos públicos. Se espera que, como resultado de las medidas de reclasificación, los Estados miembros consigan hasta 4 000 millones EUR en cotizaciones anuales²⁴. Asimismo, soportarán menos costes en lo que respecta a las prestaciones no contributivas que las autoridades públicas podrían tener que conceder a los trabajadores no protegidos para abordar, por ejemplo, la exclusión social y los costes médicos. Por tanto, la correcta clasificación de la situación laboral puede tener un impacto positivo para todos los contribuyentes en su conjunto.

Con el fin de facilitar el trabajo de las autoridades nacionales (como las inspecciones de trabajo, las instituciones de protección social y las agencias tributarias) en la ejecución de las disposiciones de la Directiva propuesta y de la legislación vigente, la Directiva propuesta incluye disposiciones orientadas a garantizar la transparencia y la trazabilidad del trabajo en

²⁴ SWD(2021) 396. Informe de la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, sección 6.1 y anexo 5.

plataformas digitales, también en situaciones transfronterizas. Estas disposiciones deben garantizar que las plataformas digitales de trabajo que actúan como empleadoras sean conscientes de sus obligaciones de declarar el trabajo en el lugar donde se realiza. La Directiva propuesta establece que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las autoridades laborales, de protección social y otras autoridades pertinentes, así como de los representantes de las personas que realizan trabajos en plataformas digitales, información sobre las condiciones generales y el número de personas que trabajan a través de ellas, así como sobre la situación laboral en la que operan. Esta información deberá actualizarse periódicamente y ser objeto de más aclaraciones si así lo solicitan las autoridades competentes.

Además, **la Comisión:**

- apoyará el intercambio de buenas prácticas en el contexto de su programa de aprendizaje mutuo, y brindará apoyo a las actividades de la Autoridad Laboral Europea en el ámbito de su mandato;
- seguirá apoyando a los Estados miembros en la aplicación de las normas de coordinación de la seguridad social y en las orientaciones al respecto, cuando sea necesario;
- a través de programas de la UE (como Horizonte Europa), seguirá invirtiendo en investigaciones que puedan identificar formas de trabajo innovadoras y de alta calidad, y examinar los riesgos y las oportunidades para las personas que trabajan tanto a través de plataformas digitales de trabajo como en empresas.

También se están realizando trabajos adicionales sobre la digitalización en el ámbito de la coordinación de la seguridad social. **La Comisión ha puesto en marcha un proyecto piloto sobre la tarjeta europea de seguridad social** que ayudará a abordar los desafíos que plantea la portabilidad de los derechos en materia de seguridad social y podría aprovechar el marco propuesto para una Identidad Digital Europea (EUeID)²⁵ para ayudar a identificarlos.

Con el fin de aprovechar al máximo este nuevo marco sobre el trabajo en plataformas digitales, **la Comisión pide a los Estados miembros que:**

- proporcionen apoyo para el cumplimiento de la normativa, como directrices o formación específica para los organismos de inspección en relación con los retos derivados de la gestión algorítmica;
- mantengan las normas de coordinación de la seguridad social;
- mejoren la recogida de datos sobre el trabajo en plataformas digitales y creen canales bilaterales para compartir los datos pertinentes con otros Estados miembros.

7. Esto va más allá de nuestras fronteras

La UE predica con el ejemplo. Nuestra Unión ya ha marcado la pauta a nivel mundial para abordar cuestiones clave como la protección de datos personales y la regulación de los

²⁵ COM(2021) 281 final. Disponible [en línea](#).

sistemas de inteligencia artificial. Nuestro enfoque pionero ha situado a los seres humanos en el centro de la tecnología. Este paquete no es diferente. Con él, la Comisión pretende contribuir a las futuras normas mundiales para el trabajo en plataformas digitales de alta calidad.

Puesto que muchas plataformas digitales de trabajo son globales, la cooperación entre jurisdicciones es clave. El establecimiento de normas internacionales puede mejorar la claridad jurídica de las plataformas digitales de trabajo en todo el mundo y, por tanto, impulsar el crecimiento sostenible de la economía de plataformas. Algunos tipos de trabajo en plataformas son globales por naturaleza. Las personas que realizan trabajos en plataformas en línea pueden llevar a cabo las tareas que les han sido asignadas desde cualquier lugar del mundo. Por tanto, la Comisión promueve una gobernanza mundial del trabajo en plataformas digitales. Las plataformas digitales de trabajo operan en múltiples jurisdicciones, y lo mismo deberían hacer los responsables políticos.

La UE trabajará con sus socios mundiales para lograr unas condiciones de trabajo dignas en el trabajo en plataformas digitales en todo el mundo. La Organización Internacional del Trabajo es un socio natural en este empeño. Sobre la base de sus anteriores intercambios y colaboraciones sobre el tema, la Comisión propondrá un evento específico para hacer avanzar la agenda política relativa al trabajo en plataformas digitales a nivel mundial. El impacto de la digitalización y la globalización en el futuro del trabajo ha estado en el centro de nuestros debates con la **Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)**. Ha llegado el momento de llevar nuestros debates al siguiente nivel, ya que queremos abordar los desafíos mundiales relacionados con el trabajo en plataformas digitales. La UE también está promoviendo una transformación digital centrada en el ser humano, inclusiva, justa y sostenible, así como el futuro del trabajo, en el **contexto de los foros del G-7 y del G-20**.

La Comisión también promoverá mejores condiciones laborales en las plataformas digitales en su agenda bilateral, sobre la base de intercambios anteriores con los Estados Unidos y Canadá para promover la cooperación internacional sobre el trabajo en plataformas digitales.

8. Conclusiones

Las plataformas digitales de trabajo desempeñan un papel importante en el futuro económico de Europa, incluidas las transiciones ecológica y digital. Sin embargo, para ser sostenible, el progreso tecnológico debe ir acompañado del respeto de los principios sociales existentes y de la ambición de Europa de seguir progresando socialmente. Este paquete pretende abordar los retos que plantea el trabajo en plataformas digitales para nuestro modelo social y garantizar las condiciones para un desarrollo sostenible de la economía de plataformas en Europa, en el que se puedan aprovechar más fácilmente sus beneficios en un mercado único más integrado, y se prevengan y se aborden sus inconvenientes.

Como resultado de las medidas propuestas, un mayor número de personas que trabajan a través de plataformas digitales se beneficiarán de mayor seguridad y previsibilidad de los ingresos, mejor protección respecto del tiempo de trabajo y un entorno laboral más seguro. Estarán en mejores condiciones de acumular una pensión de jubilación, tendrán acceso a una red de seguridad social en la que apoyarse en momentos de necesidad y ya no temerán decisiones injustas tomadas o apoyadas por sistemas automatizados. Quienes

permanezcan como verdaderos autónomos, o pasen a clasificarse como tales, podrán tomar sus propias decisiones sobre las condiciones de trabajo y utilizar el trabajo en plataformas digitales como una forma de desarrollar su carrera empresarial.

Además, todas las personas que trabajan a través de plataformas digitales, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia, comprenderán mejor los algoritmos e influirán en la manera en que se utilizan para gestionar su trabajo. El trabajo realizado a través de plataformas digitales, incluidas las transfronterizas, será más fácil de seguir y más transparente. Esto permitirá a las autoridades nacionales y a los interlocutores sociales desempeñar un papel más activo en la economía de plataformas.

Las medidas propuestas requerirán que las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores y las autoridades nacionales se adapten. Sin embargo, estas adaptaciones valdrán la pena, ya que ayudarán a aprovechar los numerosos beneficios de la transformación digital y a proteger la economía social de mercado europea a lo largo del tiempo. Guiada por la Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales para la Década Digital y por el pilar europeo de derechos sociales, la UE dispone de los medios y la dirección que necesita para tener éxito en este empeño.