



# **PROPUESTA DE DIRECTIVA**

**Bruselas, 31.05.2022**  
**COM (2022) 002 final**  
**2022/0002 (COD)**

Propuesta de una

## **DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO**

relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales

(Texto pertinente a efectos del EEE)

La Comisión de la Unión Europea,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), y con su artículo 16, apartado 2,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario, Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, los objetivos de la Unión son, entre otras cosas, promover el bienestar de sus pueblos y trabajar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social.
- (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.
- (3) El principio n.º 5 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, 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 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.
- (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.

- (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.
- (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.
- (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.
- (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 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.

- (9) 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.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

# CAPÍTULO I

## DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1

#### Objeto y ámbito de aplicación

1. El objetivo de la presente Directiva es mejorar las condiciones laborales de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales 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.

2. La presente Directiva establece los derechos mínimos aplicables a todas las personas que realizan trabajo en plataformas en la Unión que tienen (o que, sobre la base de una evaluación de los hechos, se puede considerar que tienen) un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. De conformidad con el artículo 10, los derechos establecidos en 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 se aplican también a toda persona que realiza trabajo en plataformas en la Unión sin tener un contrato de trabajo o una relación laboral.

3. La presente Directiva se aplica a las plataformas digitales de trabajo que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión, independientemente de su lugar de establecimiento y de la legislación aplicable.

### Artículo 2

#### Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) «plataforma digital de trabajo»: toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes:

a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles;

b) se presta a petición de un destinatario del servicio;

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 determinado;

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;

3) «persona que realiza trabajo en plataformas»: toda persona física que realice trabajo en plataformas, con independencia de la designación contractual de la relación entre esa persona y la plataforma digital de trabajo por las partes implicadas;

4) «trabajador de plataforma»: toda persona que realiza trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estado miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;

5) «representantes»: las organizaciones o los representantes de los trabajadores, o ambos, establecidos por la legislación o las prácticas nacionales;

6) «microempresas, o pequeñas o medianas empresas»: microempresas, y pequeñas y medianas empresas, tal como se definen en el anexo de la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión [68](#).

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.

## **CAPÍTULO II SITUACIÓN LABORAL**

### Artículo 3

#### **Determinación correcta de la situación laboral**

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.

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.

#### Artículo 4 **Presunción legal**

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 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. 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.

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:

- 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.

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.

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.

#### Artículo 5 **Posibilidad de refutar la presunción legal**

Los Estados miembros garantizarán que cualquiera de las partes tenga la posibilidad de refutar la presunción legal a que se refiere el artículo 4 en procedimientos judiciales o administrativos, o ambos. 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 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.

## **CAPÍTULO III GESTIÓN ALGORÍTMICA**

### Artículo 6

#### **Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones**

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:

- 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;
- 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.

2. La información a que se refiere el apartado 1 comprenderá:

- a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de supervisión:
  - i) que tales sistemas estén en uso o en proceso de introducción;
  - ii) las categorías de acciones controladas, supervisadas o evaluadas por tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario del servicio;
- b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:
  - i) que tales sistemas estén en uso o en proceso de introducción;
  - ii) las categorías de decisiones adoptadas o apoyadas por tales sistemas;
  - 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;
  - 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.

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.

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.

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 trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello. En particular:

- a) no tratarán ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico del trabajador de plataforma;
- 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;
- c) no tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas;
- d) no recogerán datos personales cuando el trabajador de plataforma no esté ofreciendo ni realizando trabajo en plataformas.

#### Artículo 7

#### **Supervisión humana de los sistemas automatizados**

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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 89/391/CEE del Consejo y en las directivas conexas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, las plataformas digitales de trabajo:

- 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;

- b) evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;
- c) introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.

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.

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.

## Artículo 8 **Información y consulta**

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 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.

2. A efectos del presente artículo, se aplicarán las definiciones de «información» y de «consulta» establecidas en el artículo 2, letras f) y g), de la Directiva 2002/14/CE. Se aplicarán en consecuencia las normas establecidas en el artículo 4, apartados 1, 3 y 4, el artículo 6 y el artículo 7 de la Directiva 2002/14/CE.

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.

## CAPÍTULO IV VÍAS DE REPARACIÓN Y CUMPLIMIENTO EFECTIVO

### Artículo 9

#### **Derecho a reparación**

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.

### Artículo 10

#### **Procedimientos en nombre o en apoyo de personas que realizan trabajo en plataformas**

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 de dicha persona.

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.

### Artículo 11

#### **Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas**

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.

Artículo 12  
**Acceso a las pruebas**

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.

2. Los Estados miembros garantizarán que los órganos jurisdiccionales nacionales estén facultados para ordenar la exhibición de las pruebas que contengan información confidencial cuando lo consideren pertinente para la reclamación. Velarán asimismo por que, cuando ordenen revelar esa información, los órganos jurisdiccionales nacionales tengan a su disposición medidas eficaces para protegerla.

3. El presente artículo no impedirá a los Estados miembros mantener o introducir normas más favorables para las personas que realizan trabajo en plataformas.

Artículo 13  
**Protección contra el trato o las consecuencias desfavorables**

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.

Artículo 14  
**Protección contra el despido**

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.

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 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.

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.

4. El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a las personas que realizan trabajo en plataformas.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales.

#### Artículo 15

#### **Supervisión y sanciones**

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.

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.

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.

#### CAPÍTULO VI

#### DISPOSICIONES FINALES

#### Artículo 16

#### **Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables**

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.

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.

3. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a las personas que realizan trabajo en plataformas por otros actos jurídicos de la Unión.

#### Artículo 17

### **Transposición e implementación**

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el [2 años después de su entrada en vigor]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

3. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y práctica nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.

4. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva.

#### Artículo 18

### **Revisión por la Comisión**

A más tardar el [5 años después de la entrada en vigor], la Comisión, tras consultar a los Estados miembros, a los interlocutores sociales a nivel de la Unión y a las principales partes interesadas, y teniendo en cuenta el impacto en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, revisará la aplicación de la presente Directiva y propondrá, en su caso, modificaciones legislativas.

Artículo 19  
**Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 20  
**Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 25 de mayo de 2022

LA COMISIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA