



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

CONSULTA PÚBLICA PREVIA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 23 DE OCTUBRE DE 2024, RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS



De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y con el objetivo de mejorar la participación de la ciudadanía en el procedimiento de elaboración de normas con carácter previo a la elaboración se sustanciará, con carácter previo a la elaboración del proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública con el objeto de recabar la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de:

- a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa.
- b) La necesidad y oportunidad de su aprobación.
- c) Los objetivos de la norma.
- d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.

Los interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, sección «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del día 31 de julio de 2026 hasta el día 14 de agosto de 2026, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información:

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA.

La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, materializó la primera respuesta legislativa específica en materia de utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la organización de la prestación de trabajo, con el objetivo de compatibilizar la promoción de la revolución tecnológica y la distribución de sus efectos positivos de forma equitativa, en beneficio del progreso de toda la sociedad. Esta pionera legislación fue fruto del Acuerdo adoptado entre el Gobierno, CC. OO., UGT, CEOE y CEPYME.

Con posterioridad, y siguiendo la senda iniciada por nuestro país, la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas obliga a los Estados miembros a introducir medidas para facilitar la determinación de la situación laboral correcta de las personas que realizan trabajo en plataformas y a promover la transparencia, la equidad, la supervisión por humanos, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas.



La Directiva, aplicable a todas las empresas que organizan el trabajo en plataformas realizado en la Unión Europea, independientemente de su lugar de establecimiento, reconoce unos derechos mínimos a las personas que realizan trabajo en plataformas y establece normas para mejorar la protección de datos personales.

Recientemente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (Convenio 193), que supone el primer tratado internacional que regula el trabajo en plataformas. El Convenio se marca como objetivo la protección de las personas trabajadoras frente a la precariedad. Para ello reconoce derechos laborales básicos, garantiza el ejercicio de la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la protección frente a la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil, protección social y prevención de riesgos y regula las obligaciones empresariales en materia de transparencia algorítmica.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA.

La Ley 12/2021, de 28 de septiembre estableció que no impide la laboralidad del vínculo el hecho de que las facultades empresariales pueden ser ejercidas de distintas maneras y, de forma cada vez más generalizada, por medio de la gestión algorítmica del servicio y de la determinación de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital.

Con dicho objetivo, se introdujo una nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores que permitía valorar la naturaleza real del vínculo, mediante la introducción de una presunción de laboralidad que afecta a las personas que presten servicios de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Adicionalmente, la misma norma modifica el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, para reconocer un nuevo derecho de información a las representaciones de las personas trabajadoras en la empresa, referido a los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo. El diseño de esta segunda previsión permite su aplicación a todas las empresas que hagan uso de estas herramientas digitales, independientemente de su forma de organización y de la actividad económica a la que se dediquen.

Como es conocido, el contenido de la Directiva resulta de mayor alcance, en términos de ámbito de aplicación y de derechos objeto de protección, que la normativa vigente en nuestro país en la materia. Es por ello que resulta preciso establecer un nuevo régimen jurídico que garantice los objetivos establecidos en dicha norma, que deberá cobrar plena vigencia antes de que finalizase el plazo establecido en el artículo de la 29 Directiva, esto es, el 2 de diciembre de 2026. Por otro lado, la regulación contenida en el Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (Convenio 193) parte de un enfoque parcialmente distinto al utilizado por la norma europea, por lo que resultará preciso elaborar una regulación que tenga en cuenta esta diversidad y permita a la normativa española cumplir con las previsiones establecidas en sendos instrumentos normativos.

Finalmente, alguna de las materias que contienen la Directiva y el Convenio OIT han



sido parcialmente reguladas por otras normas generales, como es el caso del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y del Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Por tanto, resultará igualmente necesario ajustar la norma de transposición a las previsiones normativas contenidas en este bloque normativo no específicamente laboral y ajustar sus mandatos a las condiciones en que se desarrolla la relación de trabajo.

III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

El avance de la implantación de sistemas de inteligencia artificial en la organización del trabajo humano, la previsible afectación al conjunto del universo empresarial, la potencialidad de dichos sistemas para vulnerar los derechos de las personas trabajadoras, la importancia estratégica del desarrollo y la utilización de estas tecnologías por nuestras empresas y la regulación multinivel vigente sobre la materia obligan a ampliar, actualizar y completar la regulación laboral vigente en materia de gestión algorítmica del trabajo humano. De otro lado, la cercanía de la finalización del plazo de transposición de la Directiva y el respeto a los compromisos internacionales aconsejan la elaboración y aprobación de dicha norma.

IV. OBJETIVOS DE LA NORMA.

El anteproyecto de ley que se proyecta tiene la finalidad de transponer al ordenamiento español la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. La transposición de la Directiva requiere acometer una serie de cambios en la normativa laboral española que afectarían a materias de diferente naturaleza, como la adecuada clasificación de la relación de trabajo en plataformas, los derechos relacionados con la transparencia algorítmica y los derechos reconocidos en materia de protección de datos personales en el trabajo. Por otra parte, la transposición de la Directiva debe realizarse de manera respetuosa con las obligaciones establecidas en el Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (Convenio 193) y sin contradecir la normativa ya vigente en materia de protección de datos personales y de inteligencia artificial.

V. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS.

No se consideran soluciones alternativas distintas a la inserción en el ordenamiento nacional de los nuevos derechos y obligaciones establecidos por la Directiva mediante ley, por la posible afectación de normativa de rango legal.