

EL ÁMBITO PERSONAL DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL ACERVO DE LA UNIÓN EUROPEA: ¿FRONTERAS ABIERTAS A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS?

THE PERSONAL SCOPE OF THE RIGHTS TO INFORMATION AND CONSULTATION IN THE ACQUIS OF THE EUROPEAN UNION: ARE THERE OPEN BORDERS FOR SELF-EMPLOYED WORKERS?

LIDIA GIL OTERO

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Santiago de Compostela

ORCID: 0000-0001-9072-7032

EXTRACTO

Palabras clave: información y consulta; trabajo autónomo; Unión Europea; vulnerabilidad; Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

En los últimos años, la evolución de las formas de prestar servicios ha dado lugar a un número creciente de modalidades de trabajo que quedan fuera del trabajo típico. La referida evolución plantea numerosos retos incluyendo, entre ellos, el de la delimitación del ámbito subjetivo de las normas en materia de política social de la Unión Europea. Tras la inesperada extensión por parte de la Comisión Europea del derecho a la negociación colectiva a determinados trabajadores por cuenta propia, cabe preguntarse si otros derechos de carácter colectivo, como el derecho de información y consulta, pueden seguir el mismo camino. En el presente estudio se examina hasta qué punto la legislación laboral de la Unión Europea permite o, incluso, incluye a los trabajadores atípicos, por cuenta propia, en el ámbito de aplicación de los derechos de información y consulta. Para responder a tal cuestión, se han analizado los instrumentos jurídicos más relevantes, observando que, en la mayoría de los casos, tal decisión extensiva corresponde a los Estados miembros.

ABSTRACT

Key words: information and consultation; self-employment; European Union; vulnerability; Charter of Fundamental Rights of the European Union

In recent years, changes in the way services are provided have given rise to a growing number of working arrangements that fall outside the scope of typical employment. This development poses numerous challenges, including the delimitation of the subjective scope of European Union social policy rules. Following the European Commission's unexpected extension of the right to collective bargaining to certain self-employed workers, the question arises as to whether other collective rights, such as the right to information and consultation, can follow the same path. This study examines the extent to which European Union labour law allows or even provides for the inclusion of atypical self-employed workers within the scope of information and consultation rights. To answer this question, the most relevant directives and legal instruments have been analysed, noting that, in most cases, such an extension is left to Member States.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: LA REGULACIÓN FRAGMENTADA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA
2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA COMO PRINCIPIO RECTOR DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA
3. LAS LÍNEAS DE PARTIDA: DIRECTIVA 2002/14/CE Y MARCO GENERAL RELATIVO A LA INFORMACIÓN Y A LA CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA
4. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA COMO MEDIDAS PROACTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS
 - 4.1. Amenaza para el empleo y la ocupación
 - 4.2. Seguridad y salud en el trabajo
 - 4.3. Contratación fraudulenta
 - 4.4. Gestión algorítmica del trabajo
 - 4.5. Igualdad y no discriminación
5. CONCLUSIONES: EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA AL SERVICIO DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

1. INTRODUCCIÓN: LA REGULACIÓN FRAGMENTADA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA¹

Los derechos de información y consulta son una pieza clave de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones de la empresa, especialmente cuando estas pueden implicar cambios o consecuencias en sus condiciones de trabajo. En el ámbito de la Unión Europea, el derecho de intervención y participación de los trabajadores y sus representantes ha despertado el interés de las instituciones comunitarias de una forma cíclica o, mejor dicho, intermitente. Desde los casos *Renault*² y *Marks & Spencer*³, –que pusieron en tela de juicio la efectividad de los derechos de información y consulta de los trabajadores ante decisiones extintivas⁴ y motivaron parcialmente la adopción de la Directiva marco

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación 101126503 DIGILARE (Digitalization of industrial labor relations – Age-old values in a new digital world), cofinanciado por la Unión Europea; así como del proyecto de investigación PID2021-12222540B-100 “La incidencia del Derecho de la Unión Europea en las futuras reformas laborales”, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y FEDER. Asimismo, es uno de los resultados de la estancia de investigación realizada por la autora en el *Dipartimento de Giurisprudenza dell’Università di Cagliari* del 1 de junio al 31 de julio de 2025, bajo la dirección de la profesora Piera Loi.

² Sentencia de la *Cour d’Appel de Versailles* de 7 de mayo de 1997 (*Droit Social*, núm. 5, mayo 1997).

³ Sentencia del *Tribunal de Grande Instance de Paris* de 9 de abril de 2001 (*Droit Social*, núm. 4, abril 2001).

⁴ Cfr. Rojo Torrecilla, E., “La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los derechos de información y consulta”, *Temas Laborales*, 59/2001, pp. 40-44.

de información y consulta⁵—, hasta la suscripción del Pacto para el Diálogo Social Europeo, han pasado más de veinte años a lo largo de los cuales la Unión Europea ha ampliado la intervención de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las empresas.

En un primer momento, las Directivas 75/129/CEE⁶ y 77/187/CEE⁷ articularon los derechos de información y consulta como mecanismos a activar ante medidas traumáticas para el empleo, como los despidos colectivos y las transmisiones de empresa, respectivamente. Tal visión reactiva o instrumental⁸ todavía persiste en los instrumentos normativos de la Unión Europea que regulan los supuestos de reestructuración empresarial anteriormente mencionados⁹. Sin embargo, tras la aprobación del Tratado de Ámsterdam y la recepción en él de la Carta Social Europea y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, los derechos de información y consulta se han convertido en instrumentos de confianza mutua entre los empresarios y las personas trabajadoras para favorecer los distintos aspectos relacionados con la organización del trabajo¹⁰.

Los derechos de información y consulta no solo actúan, en sentido negativo, como restricciones al derecho del empleador a organizar libremente su actividad productiva. Son derechos que persiguen simultáneamente dos finalidades: una finalidad general, como es la de permitir a los representantes de los trabajadores ejercer su mandato representativo de manera adecuada y evaluar las implicaciones

⁵ Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DOCE núm. 80, de 23 de marzo de 2002).

⁶ Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE núm. 48, de 22 de febrero de 1975).

⁷ Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DOCE núm. 61, de 5 de marzo de 1977).

⁸ Cfr. García Murcia, J., “Naturaleza y fuerza vinculante de los Derechos Fundamentales en la Unión Europea: a propósito de las previsiones sobre información y consulta en materia laboral”, *Revista Española de Derecho Europeo*, 52/2014, p. 102.

⁹ Véanse las Directivas 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DOCE núm. 225, de 12 de agosto de 1998); y 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DOCE núm. 82, de 22 de marzo de 2001).

¹⁰ Cfr. Garrido Palacios, M. A., “Los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras”, en *La construcción internacional y europea del Derecho Social*, (Gil Plana, J., Director), Laborum, Murcia, 2025, p. 294.

de las decisiones de la empresa; y una finalidad específica, como es la de permitir a los trabajadores y a sus representantes intervenir en alguna de tales decisiones. Con carácter general, los procedimientos de información y consulta de los trabajadores permiten tomar en consideración los intereses de aquellos y tutelarlos en un proceso de negociación. Sin embargo, en situaciones en las que las partes no mantienen posiciones necesariamente contrapuestas, también puede existir un espacio de confluencia gracias a dichos procedimientos¹¹. Así sucede, por ejemplo, cuando se trata de introducir nuevas tecnologías en el entorno de trabajo o de apostar por medidas de transición ecológica en la empresa.

En estos últimos escenarios, la Unión Europea cataloga los derechos de información y consulta de los trabajadores como un instrumento a través del cual se puede mejorar la competitividad de las empresas, pues la información y el intercambio de pareceres podría garantizar la seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos personales, la igualdad de trato o la protección social, entre otros¹². De hecho, la laxitud con la que se regulan tales derechos deja entrever que estos no siempre se conciben como prerrogativas fundamentales de los trabajadores, sino como herramientas empresariales¹³. Por esa razón, es posible encontrar derechos de información y consulta en normas europeas que persiguen un objetivo más amplio, como la protección de la seguridad y salud en el

¹¹ Véase Álvarez del Cuvillo, A., “Información, consulta y participación de los trabajadores en la empresa”, en *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, (Nogueira Guastavino, M., Fotinopoulou Basurko, O. y Miranda Boto, J. M^a, Directores), 2^a edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 115-117.

¹² Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social [2023/2536(RSP)]: “(...) la introducción de las nuevas tecnologías puede tener un efecto positivo en el entorno de trabajo si se aplican y se supervisan de manera fiable, para lo cual será necesario contar con información oportuna y significativa y consultar a los representantes de los trabajadores, incluidos los sindicatos, a fin de garantizar el pleno respeto de su salud y su seguridad en el trabajo, la protección de sus datos, la igualdad de trato, la estabilidad en el empleo, la protección social y el bienestar en el trabajo (...). La facilitación de información a los sindicatos y los representantes de los trabajadores, así como la consulta y la participación de estos actores, son fundamentales para proporcionar el apoyo necesario que permita a los trabajadores construir mejor y participar en la adopción y la supervisión, por parte de los interlocutores sociales, de la tecnología digital en el lugar de trabajo” (apartado 34).

¹³ Véase Rainone, S., “Enforcing EU Information and Consultation Rights”, en *Effective Enforcement of EU Labour Law* (Rasnaca, Z., Koukiadaki, A., Bruun, N., Lorcher, K., Editores), Hart Publishing, Oxford, 2022, pp. 245-246.

trabajo¹⁴, las relaciones laborales atípicas¹⁵ o la gestión algorítmica del trabajo¹⁶. Algunos de tales derechos están previstos, incluso, en instrumentos normativos que no se dirigen específicamente a la tutela de las personas trabajadoras y que se encuentran, por lo tanto, al margen de la política social en sentido estricto, como son los relativos a la co-determinación en estructuras empresariales de

¹⁴ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989).

¹⁵ Véanse las Directivas 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por el UNICE, el CEEP y la CES (DOCE núm. 14, de 20 de enero de 1998); 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DOCE núm. 175, de 10 de julio de 1999); y 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DOUE núm. 327, de 5 de diciembre de 2008).

¹⁶ 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 (DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024).

carácter transnacional¹⁷, la igualdad y no discriminación¹⁸ o la regulación de la inteligencia artificial¹⁹.

Así pues, en la actualidad los derechos de información y consulta se caracterizan por un doble enfoque²⁰. Por un lado, un enfoque basado en los derechos humanos o fundamentales, tal y como se observa en las garantías concedidas por el art. 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE). Por otro lado, un enfoque basado en los derechos económicos, tal como se infiere de los tres objetivos perseguidos por la Directiva 2002/14/CE²¹. En primer lugar, informar periódicamente a los trabajadores sobre la evolución de la empresa o del centro de trabajo, con el fin de mejorar la protección de aquellos. En segundo lugar, mejorar la competitividad de la empresa, proporcionando a los empresarios instrumentos que les permitan acceder a los conocimientos de los trabajadores sobre los problemas internos de la empresa.

¹⁷ Véanse las Directivas 2001/86/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOCE núm. 294, de 10 de noviembre de 2001); 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003, por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (DOUE núm. 207, de 18 de agosto de 2003); (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (DOUE núm. 169, de 30 de junio de 2017); y (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de diciembre de 2022 por la que se modifican el Reglamento (UE) n.º 537/2014, la Directiva 2004/109/CE, la Directiva 2006/43/CE y la Directiva 2013/34/UE, por lo que respecta a la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (DOUE núm. 322, de 16 de diciembre de 2022).

¹⁸ Véanse las Directivas 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE núm. 204, de 26 de julio de 2006); 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE núm. 303, de 2 de diciembre de 2000); 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOCE núm. 180, de 19 de julio de 2000); y (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DOUE núm. 132, de 17 de mayo de 2023).

¹⁹ 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.

²⁰ Véase Davies, A. C. L., *Perspectives on Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2014, pp. 15-16.

²¹ Considerandos 7 a 10.

En último lugar, mantener un alto nivel de empleo, como combinación de los dos objetivos anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, debe destacarse que los derechos de información y consulta tienen una marcada dimensión colectiva²² que obedece, entre otras razones, a la posición de debilidad del trabajador respecto del empresario en el establecimiento de los términos y condiciones de trabajo. Tal desequilibrio es típico de una relación de trabajo por cuenta ajena y, de hecho, está en los orígenes de la concepción actual del Derecho del Trabajo. Sin embargo, determinadas instituciones han analizado con preocupación el recurso cada vez mayor, por parte de las empresas, a trabajadores autónomos sin asalariados, puesto que el entramado productivo coloca a estos en una situación de desequilibrio comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena, pero sin disfrutar, en contrapartida, de los derechos que le asisten a estos últimos.

Tanto la Organización Internacional del Trabajo²³, como el Comité Europeo de Derechos Sociales²⁴ (en adelante, OIT y CEDS, respectivamente) y las instituciones de la Unión Europea han apostado por una interpretación amplia del derecho a la negociación colectiva que incluye a una parte del autoempleo. El paso más destacado lo ha dado la Comisión de la Unión Europea, a través de las Directrices sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados²⁵. Aun tratándose de un instrumento de *soft law*, tales Directrices, de forma indirecta, han incluido los convenios colectivos suscritos por determinados trabajadores por cuenta propia dentro de los productos resultantes de la negociación colectiva, por detectar un desequilibrio en

²² Cfr. Casas Baamonde, M^a. E., “El alcance material de la obligación empresarial de información y consulta a los trabajadores sobre empleo en las empresas (y centros de trabajo), y su dimensión general”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 7/2023.

²³ Véase OIT, *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 101^a reunión, 2012, Informe III (Parte IB), Oficina Internacional del Trabajo (Ginebra, 2012), párrafo 209, pp. 90-91: “(...) el derecho a la negociación colectiva también debería ser aplicable a las organizaciones que representan a (...) trabajadores por cuenta propia”.

²⁴ Resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales de 12 de septiembre de 2018, *Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v Ireland*, núm. 123/2016: “Para determinar el tipo de negociación colectiva que está protegida por la Carta, no basta con ceñirse a la distinción entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia, sino que el criterio decisivo es la existencia de un desequilibrio de poder entre los proveedores y los contratantes de la mano de obra. Cuando los proveedores de servicios no tienen una influencia sustancial en el contenido de las condiciones contractuales, deben tener la posibilidad de mejorar el desequilibrio de poder mediante la negociación colectiva” (traducción propia) (apartado 38).

²⁵ 2022/C 374/02.

el poder de negociación²⁶. Se trata, a grandes rasgos, de los convenios colectivos suscritos por: 1) las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados y que son económicamente dependientes; 2) las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados «codo con codo» con trabajadores por cuenta ajena; y 3) las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a través de plataformas digitales de trabajo²⁷.

Siguiendo tal devenir, algunos Estados miembros han reconocido la necesidad de extender los derechos laborales de naturaleza colectiva a trabajadores autónomos atípicos. Así sucede, por ejemplo, en Polonia, donde los trabajadores autónomos a distancia gozan de derechos sindicales; en Alemania, donde se permite la negociación colectiva para determinados trabajadores autónomos económicamente dependientes²⁸; o, en fin, en Francia, cuya legislación atribuye a los trabajadores autónomos de plataformas la libertad de asociación, el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo y el derecho a la negociación colectiva²⁹.

La referida extensión del derecho a la negociación colectiva fomenta la defensa de los intereses de los trabajadores por cuenta propia, aunque difumina, una vez más, la frontera entre estos y los trabajadores por cuenta ajena. Independientemente de tal efecto ‘indeseado’, esa tendencia expansiva y protectora de los trabajadores autónomos débiles suscita nuevas cuestiones. ¿Terminará ampliándose también el ámbito de aplicación de otros derechos tradicionalmente reconocidos a los trabajadores titulares de una relación laboral, como los relativos a la información y consulta? ¿Podrían –o deberían– determinados trabajadores autónomos tener derecho a la negociación colectiva pero no estar cubiertos por los derechos de información y consulta? La importancia de las preguntas anteriores no es menor, pues los derechos de información y consulta a menudo actúan como un requisito previo para que exista una negociación colectiva útil.

La respuesta a tales cuestiones en el ámbito de la Unión Europea pasa, indudablemente, por analizar el ámbito de aplicación subjetivo de cada uno de los instrumentos normativos comunitarios que prevén derechos de información y consulta y, en concreto, el concepto de trabajador aplicable a cada uno de ellos, pues, como bien es sabido, el concepto comunitario de trabajador posee una

²⁶ Véase Brameshuber, E., “El derecho fundamental a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos económicamente dependientes”, en *Negociación colectiva y economía de plataformas: una herramienta tradicional para nuevos modelos de negocio* (Miranda Boto, J. M^a. y Brameshuber, E., Directores), Cinca, Madrid, 2022, pp. 268-269.

²⁷ Véase Ribes Moreno, I., “Derecho de la competencia de la UE, trabajadores autónomos y negociación colectiva: una oportunidad para replantear fórmulas para la negociación de sus condiciones de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 272/2024, pp. 27-72.

²⁸ Art. 12a de la *Tarifvertragsgesetz*.

²⁹ Arts. L. 7345-1 y siguientes del *Code du Travail*.

naturaleza funcional y específica, incluso en aquellas normas que no se dedican única y exclusivamente al trabajo por cuenta ajena.

Como se verá en las páginas siguientes, algunas directivas no definen el concepto de trabajador a efectos de su aplicación, aunque tal vacío no se suele llenar con un concepto de trabajo *ad hoc* para cada una de ellas. El Tribunal de Justicia (en adelante, TJUE) suele acudir a la fórmula desarrollada para el art. 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), según la ya conocida fórmula *Lawrie-Blum*³⁰, como una suerte de definición uniforme y supranacional de trabajador, especialmente cuando el Derecho de la Unión no se remite a las definiciones de la legislación nacional. Hasta ahora, la característica esencial de tal concepto comunitario de trabajador es que, durante un periodo de tiempo determinado, una persona preste servicios para otra y bajo su dirección a cambio de una remuneración, con exclusión de actividades de escasa magnitud que puedan considerarse meramente marginales o accesorias³¹. Tal concepto supranacional ha permitido aplicar normas de política social a prestaciones de servicio excluidas del Derecho del Trabajo según los Estados miembros. Sin embargo, no debe obviarse que dicha definición reproduce un esquema binario ‘trabajador por cuenta ajena vs. trabajador autónomo’ y presta atención a un elemento tan volátil como la subordinación, siendo cuestionable, incluso, que esa definición ‘uniforme’ de trabajador sea adecuada para los trabajadores de plataformas, como los *crowdworkers*, que realicen trabajos de muy corta duración.

Otras directivas, por el contrario, se remiten a los conceptos de cada Estado miembro, a diferencia de las más recientes, que apuestan por un concepto dual de trabajador³². En dicho concepto se incluyen las personas que gozan de un contrato de trabajo o una relación laboral, tal y como se definen en la legislación, los convenios colectivos o la práctica vigente de cada Estado miembro “*teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia*”³³. Algunas de estas directivas de nueva generación, en una nota a pie de página de los considerandos, mencionan las sentencias del TJUE a las que, aparentemente, se refiere

³⁰ Sentencia del TJUE de 3 de julio de 1986, *Lawrie-Blum*, asunto C-66/85 (ECLI:EU:C:1986:284).

³¹ Por ejemplo, sentencia del TJUE de 6 de marzo de 2015, *Fenoll* asunto C-316/13 (ECLI:EU:C:2015:200).

³² Véase, por ejemplo, el art. 1.2 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles de la Unión Europea; el art. 2 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; o los arts. 1.2 y 2.1 d) de 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 digitales.

³³ Véase Risak, M. y Dullinger, T., “The concept of ‘worker’ in EU law: Status quo and potential for change”, *ETUI Report*, 140/2018, pp. 23-25.

el legislador comunitario³⁴, incluyendo entre ellas el controvertido asunto *FNV Künten*³⁵. Estas nuevas fórmulas podrían indicar que el legislador de la Unión Europea se abre a una interpretación potencialmente más amplia del término trabajador o, al menos, da margen al TJUE para hacerlo, en consonancia con la actividad institucional de la Unión Europea, en la que se advierte una vocación de universalización de la noción de trabajador³⁶.

Si, a juicio de las instituciones europeas, los trabajadores autónomos deben combatir el desequilibrio de poder respecto de los empresarios principales a través de la negociación colectiva³⁷, el desarrollo efectivo de dicha negociación exigiría, previamente, una implantación eficaz de otros mecanismos de participación, como la información y consulta. Tal premisa podría emplearse para interpretar de forma amplia los derechos de información y consulta previstos en las directivas sociales y, en concreto, en la Directiva 2002/14/CE que desarrolla tal precepto. No obstante, como se verá a continuación, el tenor literal de las directivas, ceñidas al trabajo asalariado, y el reparto de competencias de la Unión Europea determinará, en mayor o menor medida, la inoperatividad de estos derechos para los trabajadores autónomos vulnerables. Las posibilidades se reducen a los derechos de información y consulta previstos en las escasas directivas que no están vinculadas a la política social de la Unión, como las relativas a la igualdad y no discriminación, y en los instrumentos normativos que, de forma indirecta, reconocen aquellos a los trabajadores autónomos, como el Reglamento de Inteligencia Artificial.

2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA COMO PRINCIPIO RECTOR DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

El art. 27 de la CDFUE garantiza el derecho a la información y consulta a distintos niveles, en los casos y en las condiciones previstas por el Derecho de la Unión y la legislación y prácticas nacionales. El ámbito de aplicación personal de tal derecho abarca a los trabajadores y sus representantes, teniendo, por lo

³⁴ Véase, por ejemplo, el considerando 18 de la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

³⁵ Sentencia del TJUE de 4 diciembre de 2014, *FNV Künten Informatie en Media*, asunto C-413/13 (ECLI:C:2014:2411).

³⁶ Véase Martínez Moreno, C., “El concepto de trabajador”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, Madrid, 2023, p. 975.

³⁷ Cfr. Martínez Yáñez, N. M^a., “La Carta de Derechos Fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos”, *Temas Laborales*, 151/2020, pp. 100-101.

tanto, un doble carácter, como derecho individual y como derecho colectivo³⁸, así como una configuración interna compleja. El precepto, en sí mismo, no reconoce los derechos de información y consulta de forma directa, sino que llama a los poderes públicos competentes a garantizar el acceso de los trabajadores y sus representantes a aquellos. Esta directriz comunitaria, junto con el derecho originario, deja sin resolver cuestiones vinculadas al sistema de representación y participación, como, mismamente, qué trabajador que debe ser representado o, en su caso, informado y consultado³⁹.

La CDFUE no contiene una definición propia del concepto de trabajador y tampoco remite a las definiciones nacionales en ninguno de sus preceptos. Una parte de la doctrina jurídica ha entendido que, para interpretar el concepto de trabajador a efectos del art. 27 de la CDFUE, sería conveniente trasladar la definición uniforme de trabajador empleada para el art. 45 del TFUE⁴⁰. Sin embargo, en lo que respecta a la finalidad del precepto, apostar por trasladar el concepto de trabajador del art. 45 del TFUE traería consigo algunas incongruencias, como, por ejemplo, el sistema de ‘representación’ de los órganos de dirección de una empresa. Si los miembros de los órganos de dirección de las empresas son trabajadores en el sentido del art. 45 del TFUE, tal y como ha dispuesto el TJUE⁴¹, tales trabajadores tendrían que informarse y consultarse a sí mismos.

La ausencia de definición específica parece indicar que el concepto de trabajador de la CDFUE debería ser objeto de una interpretación autónoma⁴² que, por una parte, excluya a determinados trabajadores como, por ejemplo, a los órganos de dirección y administración de las empresas, y, por otra parte, incluya a los trabajadores con contratos de trabajo de corta duración, atendiendo al objetivo general del precepto, como es el de garantizar que una persona sea informada y consultada sobre los acontecimientos dentro de la empresa que le afecten en su calidad de trabajador.

De forma superficial se ha argumentado que el art. 27 de la CDFUE podría abarcar a trabajadores autónomos comparables a los trabajadores por cuenta

³⁸ Cfr. Blanke, T., “Workers’ right to information and consultation within the undertaking (Article 27)”, en *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (Bercusson, B., Editor), Nomos, Bruselas, 2002, p. 284.

³⁹ Cfr. García Murcia, J., *ob. cit.*, p. 103.

⁴⁰ Cfr. Jarass, H. D., *Charta der Grundrechte der Europäischen Union unter Einbeziehung der vom EuGH entwickelten Grundrechte, der Grundrechtsregelung der Verträge und der EMRK*, C.H.Beck, Múnich, 2021, art. 27 GRC párrafo 7.

⁴¹ Sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2010, *Danosa*, asunto C-232/09 (ECLI:EU:C:2010:674).

⁴² Cfr. Schubert, C., “Commentary of Art 27 GRC”, in *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (Franzen, M., Gallner, I. y Oetker, H., Editores), C.H. Beck, Múnich, 2024, art. 27 GRC párrafo 18ff.

ajena debido a la dependencia personal y, especialmente, económica, de aquellos respecto del empresario⁴³ y a la conexión sistemática entre los arts. 27 y 28 de la CDFUE. En efecto, la extensión que se ha realizado, a favor de los trabajadores autónomos vulnerables, del derecho a la negociación colectiva en otros instrumentos europeos, es un argumento a favor del reconocimiento de los derechos de información y consulta a aquellos. Sin embargo, son dos las razones que impiden, en mayor o menor medida, la cobertura de los trabajadores autónomos por el derecho de información y consulta reconocido en la CDFUE:

1) El tenor literal del art. 27 de la CDFUE. Son abundantes los preceptos en los que la CDFUE emplea la expresión “todo trabajador”⁴⁴ para delimitar el ámbito subjetivo de los derechos que prevé. En tales supuestos, la interpretación del ámbito de aplicación de los derechos debe ser amplia, aludiendo, mayoritariamente, a una persona que desarrolle una actividad productiva para subsistir, con independencia del vínculo jurídico existente. El empleo de dicha expresión en el art. 27 hubiese facilitado, sin lugar a duda, el reconocimiento de los derechos de información y consulta a los trabajadores autónomos vulnerables. No obstante, tanto el art. 27 como el art. 28, referido este último al derecho a la negociación colectiva, parecen inclinarse hacia el trabajo asalariado, pues no solo omiten el adjetivo “todo” a la hora de hablar del trabajador, sino que también aluden a los “empresarios”, reflejando así un esquema bilateral de trabajo⁴⁵.

2) La configuración jurídica del art. 27 de la CDFUE. Aun careciendo de efecto directo horizontal según el TJUE⁴⁶, el art. 27 otorga al derecho de información y consulta la categoría de derecho fundamental y, como tal, constituye un parámetro de referencia para interpretar las normas secundarias que lo desarrollan de la forma más generosa posible⁴⁷. El referido precepto actúa como un soporte adicional, que refuerza la efectividad de los instrumentos de participación y representación de los trabajadores previstos en otras normas europeas y, por ende, nacionales. Sin embargo, para que este sea plenamente efectivo debe existir una previsión específica de desarrollo, bien sea en el Derecho de la Unión, bien sea en el Derecho nacional. La naturaleza y estructura del art. 27 de la CDFUE

⁴³ Cfr. Holoubek, C., “Commentary of Article 27” en *EU-Kommentar*, (Schwarze, J., Editor), Nomos, Baden, 2019, Art. 27 párrafo 10.

⁴⁴ Véanse, por ejemplo, los derechos reconocidos en los artículos 30 (despido injustificado) y 31 (descanso y seguridad y salud) de la CDFUE.

⁴⁵ Véase Martínez Yáñez, N. M^a., *ob. cit.*, pp. 100-101.

⁴⁶ Véase sentencia del TJUE de 15 de enero de 2014, *Association de médiation sociale*, asunto C-176/12 (ECLI:EU:C:2014:2).

⁴⁷ Véase Valdés Dal-Ré, F., “Constitucionalismo laboral europeo”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, Madrid, 2023, p. 94; y De Schutter, O., “L’affirmation des droits sociaux dans la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne”, en *Droits fondamentaux et droit social* (Lyon-Caen-Caen, A., y Lokiec, P., Directores), Dalloz, París, 2006, p. 165.

determina que tal precepto no pueda ser utilizado, por sí mismo, para reclamar una apertura o extensión de los derechos de participación de los trabajadores autónomos⁴⁸. En la medida en que el art. 27 de la CDFUE solo surte efecto mediante el Derecho de la Unión, la cuestión de si las personas asimiladas a los trabajadores por cuenta ajena también están cubiertas actualmente por los derechos de información y consulta deberá determinarse a través del concepto de trabajador previsto en cada una de ellas.

3. LAS LÍNEAS DE PARTIDA: DIRECTIVA 2002/14/CE Y MARCO GENERAL RELATIVO A LA INFORMACIÓN Y A LA CONSULTA DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA

Como bien es sabido, la Directiva 2002/14/CE tiene por objeto establecer un marco general que fije los requisitos mínimos del derecho a la información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros dentro de la Unión. La definición de trabajador prevista en el art. 2 d) de la referida Directiva remite a las definiciones y prácticas del Derecho nacional respecto del concepto de trabajador, lo que resulta aplicable, también, a los representantes de los trabajadores.

A efectos de aplicación de la Directiva, trabajador es toda aquella persona que, en el Estado miembro de que se trate, esté protegida como trabajador por el Derecho nacional en materia de empleo y de conformidad con las prácticas nacionales. Así pues, si una persona puede calificarse como trabajador por cuenta ajena según la definición o el concepto general del Derecho del Trabajo del Estado de que se trate, dicha persona también debe ser trabajador por cuenta ajena en el ámbito de aplicación de las disposiciones que transponen la Directiva 2002/14/CE en ese Estado miembro⁴⁹. Además, los Estados miembro no están autorizados a excluir una categoría específica de trabajadores del ámbito de aplicación de la Directiva⁵⁰, so pena de socavar su eficacia⁵¹.

En otras palabras, la Directiva 2002/14/CE impide que cualquier legislación nacional excluya de su ámbito de aplicación a una categoría específica de trabajadores por cuenta ajena, a menos, evidentemente, de que tal categoría específica no reúna los requisitos para ser considerado trabajador por cuenta ajena en el Estado

⁴⁸ Cfr. García Murcia, J., *ob. cit.*, p. 108.

⁴⁹ Véase Weber C., “Commentary of Directive 2002/14/EC”, en *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (Franzen, M., Gallner, I. y Oetker, H., Editores), C.H.Beck, Múnich, 2024, art. 2 párrafo 5.

⁵⁰ Véase Schalchter, M., “Die europäische Dimension betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung”, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2/2015, pp. 148-152.

⁵¹ Por ejemplo, respecto de la exclusión de personas trabajadoras menores de 26 años, véase sentencia del TJUE de 18 de enero de 2007, *Confédération générale du travail y otros*, asunto C-385/05 (ECLI:EU:C:2007:37).

miembro de que se trate⁵². En consecuencia, los trabajadores autónomos “vulnerables”, tal y como se conceptualizan en las Directrices de la Comisión Europea anteriormente mencionadas, no tendrían reconocido el derecho a la información y consulta definido en la Directiva a menos que encajen en la definición general de trabajador del referido Estado miembro.

La limitación del ámbito de aplicación al cumplimiento de la definición de trabajador por cuenta ajena en el Estado miembro de que se trate tampoco varía respecto de la Directiva 2009/38/CE. Como bien es sabido, dicha Directiva establece la participación de los trabajadores en las empresas transnacionales sobre la base de procedimientos de participación subsidiarios, creando, a tal fin, un comité de empresa europeo o un procedimiento de información y consulta de los trabajadores en todas las empresas de dimensión comunitaria y en todos los grupos de empresa de dimensión comunitaria (art. 1.2). La Directiva 2009/38/CE no define el término “trabajador”. Sin embargo, tal definición puede deducirse indirectamente del art. 2.2 de la Directiva⁵³, que establece, a efectos de su ámbito de aplicación, que los umbrales relativos al tamaño de la plantilla exigidos para constituir el comité de empresa europeo se basarán en el número medio de trabajadores empleados durante los dos años anteriores en la empresa, calculado aquel “con arreglo a la legislación y la práctica nacional”⁵⁴. Así pues, para determinar si una persona que trabaja para la empresa es un trabajador que se debe incluir a la hora de determinar los umbrales, se aplica la legislación del Estado miembro en que trabaje la persona y, consecuentemente, el concepto de trabajador que se maneje en él, no la legislación del lugar en el que esté registrada la empresa. Como resultado de tal juego de remisiones, puede darse una situación en la que un grupo de personas, como los empleados directivos o los trabajadores atípicos, sean calificados como trabajadores en el Estado miembro a la hora de determinar la plantilla computable, mientras que en otro Estado miembro no sea así⁵⁵.

La Directiva 2002/14/CE es el indicador más claro y contundente de cómo se interpreta el ámbito de aplicación personal de los derechos de información y consulta en el Derecho de la Unión Europea, teniendo en cuenta su finalidad. El que Directiva 2002/14/CE restrinja los derechos de información y consulta a los trabajadores por cuenta ajena, reconocidos como tal por la legislación de los Estados miembros, excluye *a priori* a los trabajadores de autónomos reconocidos

⁵² Véase Brameshuber, E., “*Information and consultation rights*”, en *EU Collective Labour Law* (Ter Haar, B. y Kun, A., Editores), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2021, pp. 239-245.

⁵³ Véase Engels, C., “*Transnational Information and Consultation: The Recast European Works Council Directive*”, en *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* (Blanpain, R., Editor), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2014, párrafo 652.

⁵⁴ Véase Oetker, H., “*Commentary of Directive 2009/38/EG*”, *ob. cit.*, Art. 2 párrafo 5.

⁵⁵ Véase Riesenhuber, K., *Europäisches Arbeitsrecht*, De Gruyter, Berlin, 2021, apartado 31 párrafo 12.

como tal en la legislación nacional, pero abre la puerta a que disfruten de aquellos personas a las que la norma nacional de que se trate haya laboralizado o haya atribuido la condición de trabajador por cuenta ajena, aun a pesar de no encajar en el concepto comunitario de trabajador.

Es cierto que, actualmente, la Directiva 2002/14/CE debería interpretarse a la luz del art. 27 de la CDFUE, como principio rector, para entender, de forma amplia, tales derechos. Tal conexión podría permitir extender los mencionados derechos, previstos en la Directiva, a trabajadores autónomos que estuviesen en una situación comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena, partiendo de una visión finalista de los preceptos. No obstante, tal extensión necesitaría que, previamente, se aclarase si la base competencial de la Directiva 2002/14/CE, es decir, los artículos 151 y 153 del TFUE, legitiman normas dedicadas única y exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena o incluyen también normas dedicadas a los trabajadores por cuenta propia.

Existen argumentos para afirmar que el art. 153 del TFUE se ciñe a los trabajadores por cuenta ajena, como, por ejemplo, su redacción o su propia génesis⁵⁶. Sin embargo, existen algunos instrumentos adoptados en virtud de la competencia del art. 153 del TFUE que se refieren a los también a los trabajadores autónomos, como la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo; la Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera⁵⁷; y la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

Así pues, el escenario para la cobertura de los trabajadores autónomos en una situación comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena en el ámbito de la Directiva 2002/14/CE se antoja, cuanto menos, complejo. Todo indica que se trata de una opción legislativa e interpretativa que las instituciones de la Unión Europea, por el momento, no están dispuestas a asumir. Podría pensarse

⁵⁶ Véase Martínez Yáñez, N. M^a., *ob. cit.*, p. 106.

⁵⁷ El TJUE resolvió las reclamaciones de algunos Estados miembros basándose en que el artículo 19 del TFUE, que también constituía una base competencial de la Directiva, permitía regular los derechos de los trabajadores autónomos. Sin embargo, en su razonamiento, el Tribunal no rechazó expresamente el empleo de la base del art. 153 del TFUE para los trabajadores autónomos. Véase sentencia de 9 de septiembre de 2004, *España y Finlandia/Parlamento y Consejo*, asuntos acumulados C-184/02 y C-223/02 (ECLI:EU:C:2004:497); y Miranda Boto, J. M^a., “Breves notas sobre la posición de los trabajadores por cuenta propia frente al Derecho Social Comunitario”, en AA.VV., *Actas XII Jornadas Luso-Hispano-Brasileñas de Derecho del Trabajo*, GESBIBLO, A Coruña, 2007, pp. 120-121.

que el hecho de que la Directiva Marco no incluya a los trabajadores autónomos vulnerables, como sí lo hacen las Directrices relativas a la negociación colectiva, obedece a la fecha de aprobación de aquella y la distancia temporal entre ambos instrumentos. Sin embargo, tal argumento debe rechazarse desde el momento en que directivas más recientes, como la Directiva 2024/2831, relativa al trabajo en plataformas, declara expresamente que los derechos de información y consulta son titularidad única de los trabajadores por cuenta ajena⁵⁸.

4. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA COMO MEDIDAS PROACTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Como ya se expuso, en determinados ámbitos los derechos de participación interna protegen el interés específico de los trabajadores frente al interés del empleador, es decir, frente a las decisiones de la empresa que afectan a las condiciones de trabajo. Los derechos de información y consulta no pueden, ni deben, evitar que se tomen tales decisiones, pero sí ofrecen elementos de gobernanza para prevenir y remediar el riesgo que tales decisiones pueden suponer para las personas trabajadoras. Aquellos no se aproximan jurídicamente a las decisiones empresariales desde una posición defensiva, sino desde una posición proactiva, basada en las oportunidades⁵⁹.

Si se analiza el acervo normativo de la Unión Europea, se puede observar cómo los derechos de información y consulta instrumentales se activan frente a cinco tipos de decisiones empresariales que también extienden sus efectos, en mayor o menor medida, sobre los trabajadores por cuenta propia. En consecuencia, debe analizarse si es posible extender el ámbito de aplicación personal de los derechos de información y consulta recogidos en normas distintas de la Directiva 2002/14/CE partiendo de la base de que los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios para el mismo empresario conforman una comunidad afectada por los mismos riesgos. Como podrá comprobarse, el tenor literal de las normas europeas y la existencia o ausencia de un concepto específico de trabajador, a efectos de su aplicación, va a determinar que no siempre puedan extenderse a los trabajadores autónomos

⁵⁸ Véase considerando 54: “No se deben aplicar a las personas que realizan trabajo en plataformas que no tengan una relación laboral los derechos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo, los relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión”.

⁵⁹ Sobre la gobernanza del riesgo como elemento vertebrador del Derecho europeo, véase Bustos Gisbert, R., “El constitucionalista europeo ante la inteligencia artificial: reflexiones metodológicas de un recién llegado”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, 131/2024, pp. 153-158.

vulnerables los derechos de información y consulta previstos en todos los instrumentos, debido, entre otros aspectos, a la fragmentación normativa del concepto de trabajador⁶⁰.

4.1. Amenaza para el empleo y ocupación

La evolución de la situación económica de la empresa o de la estructura del empleo dentro de esta conlleva el riesgo de perder derechos e, incluso, el propio trabajo u ocupación. Suponiendo que los trabajadores autónomos económicamente dependientes suelen tener solo uno o dos contratistas, y, por lo tanto, su retribución o medio de vida depende de la infraestructura productiva o de los medios de producción de la empresa principal, es lógico pensar que aquellos tendrán un interés comparable al de los trabajadores por cuenta ajena en ser informados y consultados sobre la evolución de la empresa [por ejemplo, art. 4.2 a) y c) de la Directiva 2002/14/CE]. De hecho, los derechos de información y consulta concedidos al comité de empresa europeo para las decisiones adoptadas fuera del Estado miembro en el que están empleados los trabajadores de empresas de dimensión comunitaria (considerandos 11 y 12 de la Directiva 2009/38/CE) también son pertinentes para los trabajadores autónomos económicamente dependientes en lo que respecta a la amenaza de empleo y la protección de los derechos y prestaciones.

Por supuesto, las personas económicamente dependientes asimilables a los trabajadores por cuenta ajena están expuestas a los mismos riesgos que estos últimos en caso de insolvencia de la empresa. Los riesgos asociados a la pérdida de derechos laborales no satisfechos son uno de los ejes centrales de la Directiva (UE) 2019/1023, que insta a los Estados miembros a garantizar que se respeten los derechos de información y consulta previstos en las Directivas 2002/14/CE y 2009/38/CE en situaciones de reestructuración, insolvencia y exoneración del pasivo en la empresa (art. 13.1). Esto se aplica, en particular, a los derechos en los planes de reestructuración, especialmente para informar a los representantes de los trabajadores tales procesos cuando puedan tener repercusiones en el empleo y las retribuciones debidas [art. 13.1 b) iii)]. Sin embargo, y a pesar de que tal Directiva no contiene ninguna referencia respecto a los conceptos de “trabajador” o “representante de los trabajadores”, la remisión expresa a la Directiva 2002/14/CE incluye las definiciones contenidas en esta última a la hora de definir su ámbito de aplicación y, por lo tanto, excluye a los trabajadores autónomos.

La misma conclusión puede extraerse respecto de los derechos de participación reconocidos a las personas trabajadoras en supuestos de transformación empresarial. Aunque su objetivo principal no es el reconocimiento de tales

⁶⁰ Véase Cabeza Pereiro, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, Bomarzo, Albacete, 2020, p. 60.

derechos, también se pueden encontrar disposiciones al respecto en la Directiva 2001/86/CE y en la Directiva 2003/72/CE, que completan el Estatuto de la sociedad europea (en adelante, SE) y de la sociedad cooperativa europea (en adelante, SCE) en lo que respecta a la participación de los trabajadores. Uno de los objetivos principales de las referidas normas es protección de los derechos adquiridos por los trabajadores. Así pues, los derechos de información y consulta existentes en virtud de la legislación nacional de los Estados miembros no deben suprimirse ni restringirse cuando se constituya una SE/SCE, porque constituyen el punto de partida para la organización de los derechos de participación en la SE/SCE (considerandos 18 a 21). Al mismo tiempo, en materia de co-determinación, los derechos de información y consulta pueden ser una herramienta útil para que los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores autónomos conozcan las políticas de la empresa que les afectan por igual y la empresa rinda cuentas de ellas, respecto de las condiciones de trabajo, de terceros y del medio ambiente (como sugiere, por ejemplo, en la Directiva (UE) 2022/2464, sobre la información corporativa en materia de sostenibilidad).

Las referidas directivas siguen básicamente el modelo de procedimiento de participación subsidiaria previsto en la Directiva 2009/38/CE⁶¹, si bien en ninguna de ellas existe una definición específica del concepto de trabajador. Según parte de la doctrina jurídica, tal ausencia de definición no significa que el término deba interpretarse de forma autónoma, sino que debe acudir, una vez más, a la legislación de los Estados miembros⁶², pues ambas normas dejan también en manos de los Estados miembros la elección o designación de las comisiones negociadoras⁶³. Igual resultado se deriva de la Directiva (UE) 2017/1132, modificada por la Directiva (UE) 2019/2121, en lo que respecta a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, que reconoce el derecho de los trabajadores o sus representantes a ser informados y consultados sobre los procedimientos transfronterizos de transformación (art. 86k apartado 2), fusión (art. 126 quinquies apartado 2) y escisión de sociedades de responsabilidad limitada (art. 160 quince apartado 2). En consecuencia, si existiesen derechos de información y consulta para personas asimiladas a trabajadores a nivel nacional, estos derechos

⁶¹ Véase Brameshuber, E., “Information and consultation”, *cit.*, pp. 239-245.

⁶² Véase Oetker, H., “Commentary of Directive 2001/86/EG” en *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (Franzen, M., Gallner, I. y Oetker, H., Editores), C.H. Beck, Múnich, 2024, art. 2 párrafo 24.

⁶³ Véase el artículo 8 de ambas directivas, remitiendo a los respectivos artículos 3 a 7. A tal fin, deberá haber un puesto por Estado miembro por cada fracción de *trabajadores empleados en dicho Estado miembro* que sea igual al 10% o a una fracción de este porcentaje del número de *trabajadores empleados* en todos los Estados miembros considerados en su conjunto.

tampoco deben perderse o limitarse para ellos cuando se constituya una SE/SCE, pero la cobertura de los trabajadores autónomos queda, *a priori*, denegada.

El diálogo con las personas trabajadoras cobra especial relevancia en cuestiones que tienen un impacto significativo en los intereses de los trabajadores, como el traslado o el cierre de establecimientos o empresas o los despidos colectivos. Por esa razón, la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos no limita la facultad de los empresarios de realizar despidos colectivos, pero sí les obliga a abrir un periodo de intercambio de opiniones con los representantes de los trabajadores⁶⁴. A tal fin, reconoce el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo con el empresario (Art. 2). A su vez, la Directiva 2001/23/CE, relativa a los derechos adquiridos, reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores del cedente y del cesionario (art. 7.1) o de los propios trabajadores de ambas empresas, si no existen representantes (art. 7.6) a ser informados sobre el proceso de transferencia. Además, los representantes de los trabajadores de la empresa cedente y cesionaria tienen derecho a ser consultados si se prevé que alguna de ella adopte medidas en relación con sus respectivos trabajadores (art. 7.3).

Puede suceder que, en el marco de restructuración de una empresa, las decisiones no afecten solo a la extinción de los contratos de trabajo, sino también a la extinción de los contratos de prestación de servicios de los trabajadores autónomos a los que la empresa hubiese acudido para descentralizar parte de su proceso productivo. De ser así, estos últimos también tendrán interés en ser informados del mismo modo que lo son los trabajadores por cuenta ajena. No extraña incluso que algunas legislaciones nacionales, como, por ejemplo, la austríaca, prevean que determinadas personas asimiladas a los trabajadores por cuenta ajena estén cubiertas por el seguro de desempleo y tengan derecho a una colocación adecuada en el mercado de trabajo cuando se extingue su contrato con la empresa por causas económicas atribuibles a estas⁶⁵.

Por su parte, los derechos de información y consulta en caso de transmisión de empresas también pueden ser de igual interés para las personas asimiladas a los trabajadores por cuenta ajena, en lo que respecta, por ejemplo, a la fecha o fecha prevista de la transmisión los motivos o las consecuencias, a fin de poder prepararse adecuadamente para la nueva situación. El reconocimiento de estos derechos de información y consulta a los trabajadores autónomos tiene especial sentido si se parte de la base de que, a pesar de la dependencia económica, los derechos y obligaciones del cedente derivados del contrato vigente en la fecha

⁶⁴ Sentencia del TJUE de 21 de diciembre de 2016, *AGET Iraklis*, asunto C-201/15 (ECLI:EU:C:2016:972).

⁶⁵ Véase sección 2(8) de la *Arbeitslosenversicherungsgesetz*.

de la transferencia no se transfieren automáticamente al cesionario (art. 3 de la Directiva 2001/23/CE).

Sin embargo, y pese a la posible pertinencia de los derechos de participación a favor de los trabajadores autónomos, ninguna de las directivas mencionadas deja abierta dicha posibilidad.

La Directiva 2001/23/CE se refiere expresamente al concepto de trabajador entendido como tal en el Derecho de los Estados miembros [art. 2.1 d)], por lo que su aplicación está sujeta a lo que estos últimos entiendan por trabajador por cuenta ajena. Aunque esta Directiva no exige un contenido o nivel de protección determinado⁶⁶, y ello permite incluir a trabajadores que están excluidos de otras directivas, como aquellos que realizan actividades marginales o a pequeña escala, la calificación de trabajador por cuenta ajena en el marco de la legislación nacional opera como requisito *sine qua non*⁶⁷.

En lo que respecta a la Directiva 98/59/CE, esta no define el concepto de trabajador que podría estar representado en la información y consulta, pero su ámbito de aplicación personal está influido por el propio concepto de despido colectivo (art. 1.1), que implica, necesariamente, la existencia de una relación laboral entre el empresario y el trabajador afectado por la medida. Se ha planteado acudir con carácter supletorio a la definición que aporta la Directiva 2002/14/CE, en la medida en que la esencia de la Directiva 98/59/CE es el establecimiento de una fase de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores⁶⁸. No obstante, la remisión que hace esta la Directiva 2002/14/CE a la legislación interna, para definir el concepto de trabajador, podría poner en peligro la protección dispensada por la Directiva 98/59/CE, pues los umbrales previstos por esta última perderían su sentido si cada Estado miembro interpretase de forma heterogénea qué relaciones se incluyen o no en el cómputo del despido colectivo.

A efectos de la Directiva 89/59/CE, el concepto de relación laboral debería ser interpretado caso por caso⁶⁹, y de forma no restringida⁷⁰, como concepto específico del Derecho de la Unión. Ello conduciría a la jurisprudencia del TJUE relativa al concepto de trabajador en el ámbito de la libre circulación de trabajadores.

⁶⁶ Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2019, *Correia Moreira*, asunto C-317/18 (ECLI:EU:C:2019:499).

⁶⁷ Véase Rodríguez Rodríguez, E., “El concepto de trabajador y el mantenimiento de sus derechos en los casos de remunicipalización. Comentario a la STJUE de 13 de junio de 2019, C-317/18, asunto ‘Correia Moreira’”, *Revista de Derecho Social*, 88/2019, pp. 95-117.

⁶⁸ Véase Cabeza Pereiro, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, cit., pp. 54-55.

⁶⁹ Sentencia del TJUE de 13 de febrero de 2010, *Comisión v Italia*, asunto C-596/12 (ECLI:EU:C:2014:77).

⁷⁰ Véase Cabeza Pereiro, J., “El concepto de trabajador en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Documentación Laboral*, 113/2018, pp. 51-52.

En consecuencia, solo estarían cubiertos por los derechos de información y consulta previstos en aquella (1) los trabajadores que tengan la condición de trabajador por cuenta ajena según el concepto de trabajador del Derecho de la Unión, aunque estuviesen clasificados por la legislación nacional como trabajadores por cuenta propia, y (2) los falsos autónomos, quedando fuera, por lo tanto, los trabajadores por cuenta propia correctamente clasificados, aun cuando se encontrasen en situación de vulnerabilidad equiparable a la de los trabajadores por cuenta ajena.

4.2. Seguridad y salud en el trabajo

Desde lejos se viene afirmando que la descentralización productiva y la externalización a través de trabajadores autónomos individuales desdibuja las fronteras del Derecho del Trabajo, pues estos últimos, aun siendo contratados de forma lícita, estarán situados en una posición comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena de la empresa principal. Tal comparabilidad se extiende al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, ya que ambos grupos de trabajadores estarán expuestos a los riesgos laborales que existan en el centro del trabajo del titular.

La Comisión de la Unión Europea advirtió, ya en el 2017, el hecho de que los trabajadores autónomos están sometidos a riesgos profesionales similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de si trabajan solos o codo con codo con estos últimos⁷¹. Si, en el escenario productivo actual, los riesgos profesionales se extienden subjetivamente hacia los nuevos tipos de trabajadores autónomos, las técnicas de prevención deberían hacer lo propio⁷². Consecuentemente, no serían solo los trabajadores por cuenta ajena, sino también los trabajadores autónomos “vulnerables” los que tendrían interés en recibir información sobre los riesgos existentes en el lugar de trabajo para la seguridad y salud. También estarán interesados en recibir información sobre los últimos avances tecnológicos y científicos en materia de organización del lugar de trabajo, que el empresario debe conocer para garantizar una mejor seguridad y salud de los trabajadores.

La Directiva 89/391/CEE, además de fijar estándares en materia de seguridad y salud en el trabajo, reconoce derechos de información y consulta; en particular,

⁷¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 10 de enero de 2017 “Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo” (COM/2017/012 final).

⁷² Véase Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M^a. N., “La Directiva Marco 89/391/CEE como eje del derecho social comunitario de la prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, Madrid, 2023, p. 1203.

en su artículo 10 (información de los trabajadores) y en su artículo 11 (consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes). El ámbito de aplicación personal de la Directiva y, por ende, de los referidos derechos, viene determinado por el concepto de trabajador, definido de forma abierta o indeterminada como “cualquier persona empleada por un empresario” [art. 3 a)]. A pesar de que la amplitud del concepto merecería una interpretación por parte del TJUE, hasta la fecha no existe jurisprudencia en lo que a ello respecta. Se desconoce, por lo tanto, si ese “ser empleado” puede dar cabida a los trabajadores autónomos, equiparando el empleo a la ocupación, o si tal expresión alude en sentido estricto a una relación laboral⁷³, interpretada de forma autónoma con arreglo al Derecho de la Unión Europea⁷⁴.

Se ha argumentado que el concepto de trabajador de esta Directiva debe entenderse en sentido muy amplio, pero también que consideraciones sociopolíticas, como las del mercado interior, aconsejan una remisión al art. 45 del TFUE. A favor de la primera interpretación se encuentra el objetivo fundamental de la Directiva 89/391/CEE, pues, aun tratándose de asegurar la seguridad y salud ante riesgos comunes de un centro de trabajo, se señala, con cierto acierto, que esta debería aplicarse a todas aquellas personas que desempeñasen tareas en los locales de la empresa⁷⁵. A favor de la segunda interpretación, se encuentran las directivas específicas adoptadas en virtud de la Directiva 89/391/CEE⁷⁶, pues, en aquellas, el concepto de trabajadora se definió de forma autónoma por parte del TJUE, acudiendo a su acervo doctrinal y las bases de *Lawrie-Blum*⁷⁷, vaciando de contenido el posible concepto propio que incluye la Directiva 89/391/CEE⁷⁸,

No obstante, existen dos normas de peso que muestran, en mayor o menor medida, la reticencia del Derecho de la Unión a abrir el ámbito de aplicación de la Directiva a favor de los trabajadores autónomos. Por un lado, se encuentra la Directiva 92/57/CEE, sobre la aplicación de las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción temporales o móviles, que define

⁷³ Incliniéndose por tal posición, véase Monereo Pérez, J. L. y Moreno Vida, M^a. N., *ob. cit.*, p. 1203.

⁷⁴ Véase Klindt, T. y Schucht, C., “Commentary of Directive 89/391/EEG”, en *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (Franzen, M., Gallner, I. y Oetker, H., Editores), C.H.Beck, Múnich, 2024, Art. 2 párrafo 15.

⁷⁵ Véase Ales, E., “Commentary of Directive 89/391/EEC”, en *International and European Labour Law: Article-by-Article Commentary* (Ales, E., Bell, M., Mark, O. y Deiner, S., Editores), Nomos Verlag, Baden, 2018, Art. 3 párrafo 30.

⁷⁶ Cfr. Fusch M., Marhold, F. y Friedrich, M., *Europäisches Arbeitsrecht*, Verlag Österreich, Viena, 2020, p. 603.

⁷⁷ Sentencias del TJUE de 20 de septiembre de 2007, *Kiiski*, asunto C-116/06 (ECLI:EU:2007:536) y de 11 de noviembre de 2010, *Danosa*, asunto C-232/09 (ECLI:EU:C:2010:674).

⁷⁸ Véase Cabeza Pereiro, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, cit., p. 41.

al trabajador autónomo como cualquier persona distinta de las contempladas en el art. 3 a) y b) de la Directiva 89/391/CEE. Por otro lado, la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, a pesar de reconocer determinados derechos por igual a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia, reserva las previsiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo a los primeros, por ser, a juicio del legislador, derechos “específicos” de ellos⁷⁹. Ambos instrumentos parecen ser indicadores claros de que las normas europeas relativas a la seguridad y salud del trabajo no son extensibles a los trabajadores autónomos “vulnerables”, ni en lo que respecta, si quiera, a los derechos de información y consulta.

4.3. Contratación fraudulenta

El trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada, el trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la producción descentralizada pueden ser mecanismos de flexibilidad que benefician a trabajadores y empleadores. Sin embargo, estas modalidades de trabajo también pueden dar lugar a condiciones fraudulentas, debido a su uso abusivo. Una información adecuada a los representantes de los trabajadores sobre la situación de empleo en la empresa podría permitirles denunciar anomalías que afecten no solo a los empleados, sino también a los trabajadores autónomos que hubiesen sido contratados como tales de manera fraudulenta.

El Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE) y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE) no reconocen explícitamente derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, pero sí instan a los empleadores a “tomar en consideración” la transmisión de información adecuada a los órganos representativos de los trabajadores sobre el trabajo a tiempo parcial [cláusula 5.3 e) de la Directiva 97/81/CE] y sobre el trabajo de duración determinada en la empresa (cláusula 7.3 de la Directiva 1999/70/CE).

El ámbito de aplicación de estos acuerdos se centra en los conceptos de trabajador, contrato de trabajo o relación laboral, definidos todos ellos de acuerdo con el Derecho nacional, es decir, la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro. Consecuentemente, solo podrían recibir información sobre la cuestión, si así lo considerase el empresario, los representantes de las personas que sean calificadas como trabajadoras por cuenta ajena con arreglo a la legislación nacional. El TJUE ha señalado que la facultad discrecional que tales Acuerdos atribuyen a los Estados miembros para definir lo que constituye un contrato de trabajo o una relación laboral no es ilimitada,

⁷⁹ Considerando 54.

pues deben respetarse los principios generales del Derecho de la Unión y, especialmente, el efecto útil de las Directivas⁸⁰, y que la interpretación del ámbito de aplicación personal de tales instrumentos debe entenderse de manera amplia, debido al vínculo entre su contenido y el principio de igualdad y no discriminación⁸¹. Tales premisas permiten incluir en el ámbito de aplicación de la Directiva categorías de trabajadores excluidos y al falso trabajo por cuenta propia, pero no permitirían extender los derechos a los trabajadores autónomos que estén calificados como tal, y de forma correcta, según la legislación de los Estados miembros y el Derecho de la Unión⁸².

Diferente conclusión puede extraerse del análisis del ámbito de aplicación personal de la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. El art. 8 de la referida Directiva exige a la empresa usuaria que facilite información adecuada sobre el “recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal cuando transmita información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con el Derecho comunitario y nacional”. El tenor literal de la Directiva, en lo que su ámbito de aplicación se refiere, pareciera dejar claro que dentro de ella no tienen cabida los trabajadores autónomos, pues aquella solo se aplica a los trabajadores “que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal con el fin de ser cedidos a empresas usuarias”, de acuerdo con el Derecho nacional. Sin embargo, el TJUE ha modificado parcialmente tal interpretación, para evitar que los Estados miembros, gracias a la remisión que realiza la Directiva, excluyan a determinadas categorías de trabajadores de su esfera de protección.

Así pues, a juicio del Tribunal, la Directiva no solo se aplica a las personas que tengan una relación laboral, calificada como tal por los Estados miembros, con una empresa de trabajo temporal. También resulta de aplicación a las personas que cumplan dos condiciones: 1) que presten un servicio de empleo en el sentido del art. 45 del Tratado de Funcionamiento, es decir, una prestación de servicios durante un periodo determinado por cuenta y bajo la dirección de otra persona a cambio de remuneración; y 2) que estén protegidas por dicho servicio en el Estado miembro de que se trate, independientemente de la clasificación jurídica

⁸⁰ Véase Lousada Arochena, “El trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997)”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia* BOE, Madrid, 2023, pp. 1073-1074.

⁸¹ Sentencias del TJUE de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro v Iglesias Torres*, asuntos acumulados C-444/09 y C-456/09 (ECLI:EU:C:2010:819) y 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, asunto C-307/05 (ECLI:EU:C:2007:509).

⁸² Cfr. Pérez Rey, J. y Rodríguez Rodríguez, E., “La contratación de duración determinada (Directiva 1999/79/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999), en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, Madrid, 2023, pp. 1017-1019.

de su relación con arreglo al Derecho nacional, de la naturaleza del vínculo jurídico entre las dos partes y de la forma de ser de esa relación. Según el Tribunal, no cabe dejar de aplicar la referida Directiva por el solo hecho de que no exista un contrato de trabajo entre la persona que presta los servicios y la agencia de trabajo temporal, careciendo de importancia, por lo tanto, la calificación jurídica y la naturaleza del vínculo entre aquella persona y la entidad cedente⁸³

Con arreglo a tal interpretación, podrían ser incluidos en la Directiva personas que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena en el Estado miembro en el que presten sus servicios, como, por ejemplo, los miembros de una fundación sin ánimo de lucro, los voluntarios o aprendices⁸⁴ o incluso determinados tipos de trabajadores autónomos⁸⁵. De hecho, la referida doctrina del TJUE tiene un impacto particular en las relaciones triangulares en las que una de las partes es un trabajador autónomo económicamente dependiente, ya que este suele cumplir los dos criterios mencionados: trabaja bajo las instrucciones del cliente principal, es decir, la agencia de trabajo, y se beneficia de determinadas garantías aplicables a los trabajadores por cuenta ajena en gran parte de los Estados miembros (cotizaciones, prestaciones por desempleo, etc.). Así pues, sería posible incluir en el ámbito de aplicación de la Directiva y, en concreto, de los derechos de información, a los trabajadores que prestan servicios como trabajadores autónomos económicamente dependientes para una empresa principal que, de forma temporal, los ha cedido a otra empresa, siempre que, en el Estado miembro de que se trate, tales trabajadores tengan reconocida una estructura representativa. Tal ampliación, además, no contravendría los objetivos principales declarados por la Directiva, ya que, al mismo tiempo que garantizaría la protección de los trabajadores atípicos por cuenta de terceros, también respetaría la diversidad de relaciones laborales y el desarrollo de modalidades de trabajo flexibles⁸⁶.

4.4. Gestión algorítmica del trabajo

El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales encomienda a los representantes de los trabajadores la gobernanza de la digitalización del trabajo

⁸³ Véase Cabeza Pereiro, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, cit., pp. 55-56.

⁸⁴ Véase Martínez Yáñez, N. M^a., *ob. cit.*, pp. 114-115.

⁸⁵ Sentencia del TJUE de 17 de noviembre de 2016, *Ruhrlandklinik*, asunto C-216/15 (ECLI:EU:C:2016:883).

⁸⁶ Sentencia del TJUE de 17 de noviembre de 2016, cit.: “Limitar el concepto de trabajador a aquellos que tienen un contrato de trabajo con la empresa de trabajo temporal (...) permitiría a los Estados miembros o las empresas de trabajo temporal excluir, según su voluntad, a determinadas categorías de personas, de la protección que persigue dicha Directiva y, en particular, de la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal y el personal contratado directamente por la empresa usuaria”.

y, en concreto, de los riesgos vinculados a esta⁸⁷. Afirma, entre otras consideraciones, que “el diálogo social, la información, la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes [...] desempeñan un importante papel en la configuración de las transiciones económicas y el fomento de la innovación en el lugar de trabajo [...] con vistas a la doble transición en curso y los cambios en el mundo laboral”.

Las nuevas formas de trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales, descansan en el uso de algoritmos para gestionar los procesos de producción. Las empresas basan su actividad en sistemas automatizados que supervisan y toman decisiones sobre todas las personas que trabajan o prestan servicios en la empresa. La gestión algorítmica del trabajo afecta, consecuentemente, tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores autónomos, pues ambos están gestionados por el mismo marco tecnológico que organiza la prestación de servicios y determina las condiciones de trabajo o de servicios individuales. A pesar de la naturaleza de la relación, tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia se encuentran en una posición desequilibrada frente a la empresa en lo que respecta a la gestión algorítmica, ya que esta última toma decisiones automatizadas que pueden tener un impacto más significativo incluso en la seguridad y la salud en el trabajo o en el derecho a la igualdad de trato. En tales situaciones, los derechos de información y consulta en materia de gestión algorítmica podrían proteger a ambos tipos de trabajadores contra el uso indebido de sistemas automatizados que afectan por igual a los datos personales, a la estabilidad en el empleo, a la discriminación, a la carga de trabajo excesiva y a la vigilancia o supervisión.

Así lo reconoce la propia Directiva (UE) 2024/2831, disponiendo que “las repercusiones de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones utilizados por las plataformas digitales de trabajo en cuanto a la protección de datos personales de los trabajadores por cuenta propia y sus oportunidades de ingresos son similares a los que tienen para los trabajadores de plataformas (por cuenta ajena)”⁸⁸. De hecho, aquella extiende determinados derechos de gestión algorítmica a todas las personas que realizan trabajo en plataformas y a sus representantes, es decir, a todas aquellas personas que prestan trabajo organizado a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente de la naturaleza de la relación contractual o designación por las partes (Art. 2 apartados 2 y 3). Se trata, además, de una de las primeras normas en la Unión Europea que legitima los sistemas de representación de los trabajadores autónomos, definidos aquellos como “los representantes de personas que

⁸⁷ Véase Bastante Velázquez, C. C. y Rodríguez Fernández, M^a. L., “Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, 176/2025, p. 243.

⁸⁸ Considerando 54.

realicen trabajo en plataformas que no sean trabajadores (por cuenta ajena) de la plataforma”, en la medida en que tal sistema de representación “esté regulado en el Derecho y las prácticas nacionales” [art. 2.1 g)].

Dentro de los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos de plataformas y sus representantes, destacan, por ejemplo, el derecho a ser informados sobre el uso de sistemas automatizados de control o de toma de decisiones, el tipo de decisiones que tales sistemas respaldan o apoyan, así como las categorías de datos y acciones procesados, la finalidad del control, los parámetros de los sistemas automatizados, incluida la forma en que los datos o el comportamiento de los trabajadores pueden influir en ellos, así como los motivos de cualquier decisión sobre la situación contractual de las personas que realizan trabajo en plataformas, entre otras (art. 9 apartados 1 y 4); el derecho a ser informados sobre la evaluación del impacto de las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por dichos sistemas exigida por el art. 10 de la Directiva (art. 10.4); el derecho a opinar cuando se realice la evaluación de impacto de los sistemas automatizados exigida por el art. 35 del Reglamento General de Protección de Datos y a recibir el resultado de dicha evaluación (art. 8 apartados 1 y 2); o, en fin, el derecho a usar el canal de comunicación creado por la plataforma, a través de su infraestructura digital, para permitir a las personas trabajadoras comunicarse entre ellas y con sus representantes, de forma privada (art. 20).

A simple vista, podría parecer que los preceptos anteriores contribuyen a la igualdad de derechos entre trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena, también en lo relativo a los derechos de información y consulta. Sin embargo, un examen más detenido de la norma revela que los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos de plataformas no tienen por objetivo equiparar a ambos colectivos en lo que a la política social se refiere, sino en lo relativo a la protección de sus datos personales.

Los derechos de transparencia e información anteriormente mencionados tienen como objetivo único reducir la asimetría informativa entre la plataforma digital y los prestadores de servicios⁸⁹, pero no desde un punto de vista colectivo, sino individual. La finalidad no tales medidas no es conceder a los trabajadores de plataformas cierta influencia en la toma de decisiones de las empresas, sino garantizar la transparencia de las decisiones automatizadas de las plataformas. Se trata, por lo tanto, de derechos que no tienen la misma base o naturaleza que los

⁸⁹ Véase Todolí Signes, A., “La Directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición”, *Temas Laborales*, 173/2024, p. 62.

derechos tradicionales de información y consulta. Son dos los argumentos que sustentan tal conclusión:

1) La base competencial de los citados derechos de información. La Directiva (UE) 2024/2831 reconoce, o, mejor dicho, extiende determinados derechos a los trabajadores autónomos no desde la base competencial del art. 153.1 del TFUE, sino desde la base competencial del art. 16.2 del TFUE, mostrando, por lo tanto, que las garantías reconocidas no protegen colectivamente las condiciones de ‘empleo’ de los trabajadores autónomos, sino únicamente el tratamiento de sus datos personales frente a la gestión algorítmica de la plataforma⁹⁰. Así lo expresa de forma clara el art. 15 de la Directiva, al especificar que los representantes de los trabajadores autónomos solo podrán ejercer los derechos anteriormente enumerados si actúan en nombre de los trabajadores autónomos “en lo que respecta a la protección de sus datos personales”.

2) La regulación de los derechos de información y consulta en sentido estricto. Al margen de los derechos de información anteriormente referidos, la Directiva (UE) 2024/2831 dedica un precepto específico y diferenciado a los derechos de información y consulta propiamente dichos. Así, sobre la base de las obligaciones ya previstas en la Directiva 2002/14/CE, la Directiva (UE) 2024/2831 introduce una nueva circunstancia sobre la que la plataforma, en calidad de empleadora, deberá informar y consultar a los representantes de los trabajadores: las decisiones sobre la introducción o la modificación sustancial de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones (art. 13 apartados 1 y 2). No se trata, por lo tanto, de un derecho de negociación, sino de un proceso de intercambio de opiniones y diálogo en el sentido del art. 2 f) y g) de la Directiva 2002/14/CE.

La delimitación del ámbito subjetivo del referido derecho de información y consulta contenido en la Directiva (UE) 2024/2831 exige prestar atención a su tenor literal y al juego de definiciones que actúan como eje central de la norma. A diferencia de los anteriores preceptos, en los que la Directiva mencionaba, expresamente, a los representantes “de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales”, el art. 13 abandona tal concepto y hace referencia, únicamente, a los “representantes de los trabajadores”. Si los representantes de los trabajadores se definen en la Directiva como los “representantes de trabajadores de plataformas, como sindicatos y representantes libremente elegidos por trabajadores de plataformas” [art. 2.1 f)], y el trabajador de plataformas se define, a su vez, como “toda persona que realice trabajo en plataformas que tenga un contrato de trabajo o se considere que tiene una relación laboral” [art. 2.1 d)], el art. 13 de la

⁹⁰ Véase Sánchez-Urán Azaña, Y. y De Torres Bóveda, N., “El Trabajo en plataformas digitales”, en *La construcción internacional y europea del Derecho Social* (Gil Plana, J., Director), Laborum, Murcia, 2025, p. 177.

Directiva restringe el derecho de información y consulta a los representantes de los trabajadores por cuenta ajena. Al igual que sucedía respecto de las previsiones en materia de seguridad y salud, la propia Directiva llega a especificar que “no se deben aplicar a las personas que realizan trabajo en plataformas digitales que no tengan una relación laboral los derechos relativos [...] a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes, que son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión”⁹¹.

Las implicaciones de tal disposición no son baladí: aun tratándose de un instrumento normativo relativamente reciente, la contundencia con la que delimita el ámbito de aplicación de cada uno de los derechos es buena muestra de que el legislador de la Unión no tiene interés, al menos a corto plazo, en reconocer derechos de información y consulta para los trabajadores atípicos o, en general, para los trabajadores autónomos, aunque estos estén afectados por los mismos riesgos algorítmicos que los trabajadores por cuenta ajena. Confrontando con lo sucedido respecto de la negociación colectiva, la rigurosidad de la Directiva (UE) 2024/2831 provoca impide que se aplique el acervo de la Unión Europea a los trabajadores autónomos con carácter general, aun existiendo una posible vulnerabilidad económica⁹².

No obstante, la claridad de la Directiva (UE) 2024/2831 difiere de la ambigüedad presente en la Ley de Inteligencia Artificial [Reglamento (UE) 2024/1689]. Esta última recoge el derecho a la información algorítmica de los trabajadores y sus representantes. Así pues, de conformidad con el art. 26.7, los empleadores deben informar a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que están expuestos al uso de un sistema de inteligencia artificial de alto riesgo antes de ponerlo en marcha o utilizarlo. Dicha información deberá facilitarse, cuando proceda, de conformidad con las normas y los procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y en la legislación y la práctica nacional en materia de información de los trabajadores y sus representantes.

El primer reto que plantea este derecho de información es el de delimitar su propia naturaleza. Aunque el Reglamento de Inteligencia Artificial no se remite a la Directiva 2002/14/CE a la hora de regular el referido derecho de información, sí dispone que tal derecho de información debe cumplirse a través de los procedimientos “tradicionales” de información, lo que parece indicar, *a priori*, que se trata de una manifestación más de aquella norma. Sin embargo, tal conclusión parece contraria al considerando 92 del Reglamento, que dispone que el derecho de información del art. 26.7 “se entiende sin perjuicio de la obligación de los empleadores de informar o de informar y consultar a los trabajadores o

⁹¹ Considerando 53.

⁹² Véase Sánchez-Urán Azaña, Y. y De Torres Bóveda, N., *ob. cit.*, pp. 179-180.

a sus representantes, en virtud del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión, incluida la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la decisión de poner en servicio o utilizar sistemas de IA”, así como que tal derecho de información “es accesorio y necesario para el objetivo de protección de los derechos fundamentales que subyace en el presente Reglamento [...], sin que dicho requisito (de información) afecte a ningún derecho vigente de los trabajadores”.

Se trata, por lo tanto, de un derecho de información que parece tener atribuido un carácter ambivalente, tanto en lo que respecta a sus titulares, por ser derecho individual y colectivo al mismo tiempo, como en lo que respecta a sus objetivos, pues su finalidad fundamental, la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, redundando indirectamente en una mejora de las condiciones de trabajo. Ello es coherente con la propia naturaleza del Reglamento de Inteligencia Artificial, en la medida en que se trata de un instrumento generalista que no está dirigido específicamente a las personas trabajadoras, pero sí recoge medidas en favor de estas últimas, en tanto que afectadas por los usos de la inteligencia artificial.

Una interpretación teleológica y sistemática del art. 26.7 del Reglamento de Inteligencia Artificial aconsejaría incluir a los trabajadores autónomos en su ámbito de aplicación, de tal modo que la empresa principal los informe, en las mismas condiciones que los trabajadores con los que trabajan “codo con codo”, de la instauración de sistemas de inteligencia artificial que les afecten en su lugar de trabajo. De hecho, los sistemas de inteligencia artificial sobre los que debería versar la información suministrada, en virtud del art. 26.7, son los recogidos el anexo II del Reglamento, incluyéndose en este, expresamente, aquellos que afecten al acceso al trabajo por cuenta propia.

Si el referido art. 26.7 fuese, simplemente, una concreción de los derechos de información y consulta previstos en la Directiva 2002/14/CE, serían prácticamente nulas las posibilidades de reconocer el derecho de información a los trabajadores autónomos que, en supuestos de subcontratación, presten servicios para una empresa principal que utilice sistemas de inteligencia artificial en lo relativo a la gestión de su trabajo. Sin embargo, el Reglamento de Inteligencia Artificial reconoce que el derecho de información se impone “incluso cuando no se cumplan las condiciones de las citadas obligaciones de información o de información y consulta previstas en otros instrumentos jurídicos”, aludiendo, expresamente, a aquella Directiva⁹³. Así pues, si bien la empresa principal no tendría la obligación de suministrar información a los trabajadores autónomos

⁹³ Véase Mercader Uguina, J., “Inteligencia Artificial y relaciones laborales”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 16, 2/2024, pp. 1125.

acerca de los sistemas de inteligencia artificial en virtud de la Directiva 2002/14/CE, por estar excluidos aquellos de su ámbito de aplicación, si la tendría en virtud del Reglamento de Inteligencia Artificial.

4.5. Igualdad y no discriminación

Los trabajadores, como parte tradicionalmente más débil en una relación laboral, no son las únicas víctimas de la discriminación en el ámbito del trabajo o de la ocupación. Los trabajadores autónomos también pueden ver afectadas las condiciones en las que prestan sus servicios para una empresa principal por motivos discriminatorios. Así se desprende de determinadas legislaciones nacionales, que reconocen expresamente el derecho de los trabajadores autónomos a no ser tratados de manera desigual en sus relaciones con otras empresas en las que desarrollen su actividad. En España, el art. 4.3 apartados a) y b) del Estatuto del Trabajo Autónomo⁹⁴ reconoce el derecho a la no discriminación de los trabajadores autónomos, concretándose tal derecho, además, en art. 11 de la Ley 15/2022⁹⁵, que prohíbe expresamente establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por motivos discriminatorios en los acuerdos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que realiza su actividad. En Italia, la Ley n.º 128, de 2 de noviembre de 2019 sobre el trabajo en plataformas digitales, extiende a los “colaboradores” autónomos de la plataforma las protecciones de igualdad, libertad y dignidad previstas para los trabajadores por cuenta ajena en relación con las oportunidades de trabajo, el acceso a la plataforma y la expulsión de la misma. En Austria, la parte I de la Ley de Igualdad de Trato, relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo (art. 1.3.2), y la parte II, relativa a la no discriminación en el trabajo por motivos de origen étnico, religión o creencias, edad u orientación sexual (art. 16.3.2) se aplican también expresamente a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La similitud en la forma en que los trabajadores por cuenta ajena y las personas asimiladas a ellos prestan sus servicios significa que estas últimas pueden sufrir una desigualdad de trato que tradicionalmente se ha asociado a los primeros, como, por ejemplo, la decisión de poner fin a la relación contractual por motivos discriminatorios. La ampliación de los derechos de información y consulta en favor de los trabajadores autónomos permitiría que todas las personas que trabajan para la misma empresa o empleador dispongan de la información

⁹⁴ Ley 20/2007, de 11 de julio (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007).

⁹⁵ De 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

necesaria para abordar los prejuicios y la discriminación de manera sistemática⁹⁶ y reclamar la aplicación efectiva del principio de igualdad⁹⁷.

La igualdad y la lucha contra la no discriminación es, precisamente, uno de los ámbitos de la legislación europea en los que podría tener mayor cabida la ampliación o extensión de los derechos de información y consulta a favor de los representantes de los trabajadores autónomos. Las Directivas 2000/43/CE (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico) y 2000/78/CE (relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) no prevén específicamente derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, sino que insisten en la necesidad de que las medidas adoptadas por la empresa en virtud de ellas se pongan en conocimiento de las personas interesadas por todos los medios adecuados, incluyendo, en particular, el lugar de trabajo (art. 10 de la Directiva 2000/43 y art. 12 de la Directiva 2000/78). Sin embargo, la interpretación que ha realizado el TJUE del ámbito de aplicación personal de estas directivas puede servir como referencia para analizar el ámbito de aplicación de los derechos de información y consulta sí previstos en la Directiva 2006/54/CE.

La Directiva 2006/54/CE insta a los Estados miembros a que animen a los empresarios a proporcionar a los trabajadores o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en la empresa (art. 21.4). Esta Directiva, al igual que las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, tiene un ámbito de aplicación personal universal, en favor de “todas las personas” (art. 3.1 de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE). Sin embargo, es el objetivo o el alcance material de la norma, es decir, de cada una de las medidas que contiene la Directiva, el que determina su aplicación selectiva a grupos o conjuntos de destinatarios, dentro de ese ámbito subjetivo universal⁹⁸. Por ejemplo, la prohibición

⁹⁶ Considerando 39 de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento: “La información (...) contribuye a aumentar la concienciación sobre los sesgos de género (...), así como a abordar dichos sesgos y discriminaciones de forma eficaz y sistemática, beneficiando de este modo a todas las personas que trabajan para el mismo empleador”.

⁹⁷ Apartado 25 de la Resolución del Parlamento Europeo de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación [2014/2160(INI)]: “Pide a los Estados miembros que refuercen las obligaciones de las grandes o medianas empresas de garantizar la promoción sistemática de la igualdad de trato y de proporcionar información adecuada a sus empleados de manera regular”.

⁹⁸ Véase Casas Baamonde, M^a. E., “Igualdad y prohibición de discriminación por origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000)”, en AA.VV., *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*, BOE, Madrid, 2023, pp. 549-551.

de discriminación en relación con las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación [art. 3.1 a) de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE y art. 14.1 a) de la Directiva 2006/54/CE] no resulta de aplicación únicamente a los puestos ocupados por un trabajador en el sentido del art. 45 del TFUE⁹⁹. Según el TJUE, aquellas también resultan de aplicación a las actividades por cuenta propia que sean reales, personales y se ejerzan en el marco de una relación jurídica caracterizada por un cierto grado de estabilidad, puesto que las Directivas pretenden abarcar un amplio abanico de actividades profesionales, incluidas las desarrolladas por trabajadores independientes, con el fin de garantizar su subsistencia¹⁰⁰.

Esta interpretación está referida, en gran medida, a medidas que prevén la inclusión expresa del trabajo por cuenta propia¹⁰¹. La duda radica en aquellas medidas que no la prevén o, al menos, no lo hacen de manera directa, como, por ejemplo, la prohibición de la discriminación en relación con las “condiciones de empleo y de trabajo” [art. 3.1 d) de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE y art. 14.1 a) de la Directiva 2006/54/CE]. Para determinar el ámbito de aplicación de estas medidas, debe partirse de la base de que el vínculo entre las Directivas y los derechos fundamentales exige que su ámbito de aplicación se interprete de manera amplia y teleológica¹⁰². Tal premisa determinó que el TJUE incluyese por analogía a determinados trabajadores autónomos bajo la cobertura de medidas no discriminatorias aparentemente destinadas a trabajadores por cuenta ajena¹⁰³.

En el caso *J.K. y TP, SA*.¹⁰⁴, el TJUE tuvo que responder a la cuestión de si la protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual en lo que respecta a las condiciones de empleo y trabajo y despido [art. 3.1 c) de la Directiva 2000/78] podría incluir a un trabajador autónomo respecto del que la empresa principal para la que trabajaba decide cancelar los servicios ya acordados y no volverlo a contratar tras la publicación de un vídeo navideño, por parte de aquel,

⁹⁹ Véase sentencia del TJUE de 2 de junio de 2022, *HK/Danmark v HK/Privat*, asunto C-587/20 (ECLI:EU:C:2022:419).

¹⁰⁰ Véase sentencia del TJUE de 12 de enero de 2023, *J.K. V TP, SA*, asunto C-356/21 (ECLI:EU:C:2023:9).

¹⁰¹ Véase Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Libertad de empresa y prohibición de discriminación en el trabajo por cuenta propia (Notas a la STJUE de 12 de enero de 2023, *J.K.*; Asunto C-356/21)”, *Trabajo y Empresa. Revista de Derecho del Trabajo*, 1/2023, pp. 12-15.

¹⁰² Véase Martínez Yáñez, N. M., “Abordando el autoempleo precario desde la Unión Europea: sinergias entre el concepto de trabajador y la eficacia horizontal de los derechos fundamentales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440/19, pp. 47-54.

¹⁰³ Véase Pérez del Prado, D., “La aplicación del Derecho del Trabajo al empleo autónomo: reflexiones en torno a la STJUE de 12 de enero de 2023 (asunto C-356/21)”, *El Foro de Labos*. Disponible online en: <https://www.elforodelabos.es/2023/09/la-aplicacion-del-derecho-del-trabajo-al-empleo-autonomo-reflexiones-en-torno-a-la-stjue-de-12-de-enero-de-2023-asunto-c-356-21/>.

¹⁰⁴ Véase sentencia del TJUE de 2 de junio de 2022, *cit*.

en el que declaraba ser homosexual. Partiendo una interpretación sistemática y finalista, el TJUE declaró que, dentro de la expresión “condiciones de trabajo y empleo”, debía incluirse la extinción involuntaria de un contrato civil o mercantil de prestación de servicios por dos razones. En primer lugar, porque las actividades por cuenta propia se encuentran dentro del ámbito de aplicación universal de la Directiva 2000/78/CE y, siguiendo una interpretación amplia, el concepto de condiciones de trabajo y empleo se refiere “a las condiciones aplicables a cualquier forma de actividad por cuenta ajena y por cuenta propia, cualquiera que sea la forma jurídica en que se ejerza”. En segundo lugar, porque una persona que ha ejercido una actividad independiente también “puede verse obligada por quien la contrata a cesar en esa actividad”, al igual que sucede respecto de un trabajador por cuenta ajena despedido, que sí está expresamente protegido por la norma. Según el TJUE, el hecho de que el trabajador autónomo encontrarse en una situación de “vulnerabilidad comparable a la de un trabajador despedido” determina que la rescisión de un contrato de prestación de servicios por motivos discriminatorios también quede amparada por la referida Directiva.

Las similitudes entre la Directiva 2006/54/CE y la Directiva 2000/78/CE, en lo que al ámbito de aplicación objetivo y la protección de los derechos fundamentales se refieren, hacen posible transponer la doctrina del TJUE con respecto a esta última e incluir a los trabajadores autónomos en el ámbito de aplicación personal de determinadas medidas de la Directiva 2006/54/CE que no lo prevean expresamente, como el despido (análogicamente, la rescisión del contrato) o incluso los derechos de información y consulta. En mi opinión, ello no sería incompatible con las bases competenciales de la Directiva 2006/54/CE. A diferencia de otras directivas de política social que prevén derechos de información y consulta, la Directiva 2006/54/CE se asienta no solo en el art. 153 del TFUE, sino también en el art. 19 del mismo texto. Este último precepto no se limita únicamente a la discriminación en las relaciones laborales, sino a la discriminación que se proyecta en todas las esferas de la vida personal, social, política y económica, incluyendo, por lo tanto, el trabajo prestado por cuenta propia¹⁰⁵.

La ampliación de los derechos de información y consulta de la Directiva 2006/54/CE a favor de los trabajadores autónomos sería coherente con los objetivos declarados por la norma, específicamente el de eliminar todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios que impidan contribuir a la sociedad mediante el trabajo, “independientemente de la forma jurídica en la que se preste”¹⁰⁶. Además, se trata de una extensión que cobra especial importancia

¹⁰⁵ Sobre el potencial que podría haber tenido el art. 19 del TFUE para extender determinados derechos de la Directiva (UE) 2024/2831 a los trabajadores autónomos de plataformas, véase Sánchez-Urán Azaña, Y. y De Torres Bóveda, N., *ob. cit.*, p. 178.

¹⁰⁶ Sentencia del TJUE de 12 de enero de 2023, *J.K. y TP, SA, cit.*

debido a la falta de disposiciones al respecto en la Directiva 2010/41/UE, referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que realizan una actividad por cuenta propia¹⁰⁷. Así pues, la interpretación amplia y analógica del ámbito de aplicación de la Directiva 2006/54/CE es la mejor opción para que los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las personas asimiladas a los trabajadores por cuenta ajena estén cubiertos por los derechos de participación de los representantes de los trabajadores de la empresa principal, ya que los problemas de estos trabajadores en relación con la discriminación no se plantearán tanto en relación con la creación o expansión de su actividad (ámbito protegido por la Directiva 2010/41/UE) como en relación con el trato que les dispensa la empresa en la que se integran y a la que prestan servicios.

Las directivas más recientes en materia de igualdad también ofrecen, aunque en menor medida, posibilidades de extensión y cobertura de los trabajadores autónomos. En consonancia con el impulso al diálogo social en la Unión, también se pueden encontrar disposiciones relativas a los derechos de información y consulta en la reciente Directiva (UE) 2023/970, que insiste en la necesidad de que las empresas adopten una política de transparencia respecto a las estructuras retributivas para dar eficacia al principio de igualdad de retribución. La Directiva incluye una serie de medidas que refuerzan los derechos de información de los trabajadores individuales sobre la brecha salarial de género (art. 9 apartados 1 y 9) y los derechos de participación de los representantes de los trabajadores (art. 9.6). No obstante, dicha norma resulta de aplicación únicamente a “las personas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia” (art. 2.2).

El considerando 18 de la Directiva (UE) 2023/970 especifica que dentro de ese concepto de trabajador se deben incluir los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contrato de duración determinada, las personas con una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, los trabajadores que ocupan puestos directivos, los trabajadores domésticos, los trabajadores a demanda, los trabajadores intermitentes, los trabajadores de plataformas, los trabajadores en prácticas y los aprendices. La definición y la lista del considerando muestran que la remisión al Derecho nacional no es ilimitada y que la intención del legislador de la Unión era incluir en el ámbito de aplicación de la Directiva las formas atípicas de empleo que, aun pudiendo calificarse como trabajo por cuenta propia en los Estados miembros, se ajustan al concepto amplio de trabajador en la Unión, a

¹⁰⁷ Véase Krauser, R., “Recognition of Economically-dependent Workers within EU Law – In Search for a Unicorn?”, en *Economically-dependent Workers. Employment in a Decent Economy – International, European and Comparative Law Perspective*, (Schubert, C., Editora), C.H. Beck, Múnich, 2022, pp. 260-262.

efectos del art. 45 del TFUE. Sin perjuicio de lo anterior, la referencia a la jurisprudencia del TJUE, contenida en la definición de trabajador de la Directiva, permitiría tener en cuenta no solo las sentencias relativas al concepto de trabajador de la Unión, sino también aquellas sentencias del Tribunal que amplían el régimen de protección de los trabajadores por cuenta ajena a los trabajadores por cuenta propia en una situación comparable, como fue el caso de la Directiva 2000/78/CE¹⁰⁸.

5. CONCLUSIONES: EL DERECHO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA AL SERVICIO DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

Como se ha analizado en las páginas anteriores, en los últimos años, la Unión Europea ha dado pasos decididos en dos ámbitos de la política social. Por un lado, el impulso del diálogo social, como motor esencial del mercado económico. Por otro lado, el reconocimiento y la protección de la vulnerabilidad de determinados trabajadores autónomos, especialmente de aquellos que se integran en otras entidades empresariales descentralizadas. Ambas líneas confluyen en la extensión de determinados derechos a estos últimos, como los previstos en la Directiva de trabajo en plataformas o en la legitimación del derecho a negociar colectivamente sus condiciones de ‘trabajo’.

No obstante, los derechos de información y consulta continúan reflejando la estructura binaria del Derecho del Trabajo a nivel europeo. La configuración jurídica del derecho de información y consulta del artículo 27 de la CDFUE remite a una normativa europea que, a grandes rasgos, no abre la puerta a los trabajadores autónomos y se ciñe a los trabajadores asalariados. Los derechos de información y consulta previstos en la Directiva 2002/14/CE imposibilitan un entendimiento flexible de los derechos colectivos de los trabajadores autónomos. Las posibilidades se ciñen, por lo tanto, a dos ámbitos. Por un lado, los instrumentos europeos desvinculados de la política social que reconozcan, de forma directa o indirecta, el derecho de información y consulta a los trabajadores autónomos, como, por ejemplo, el Reglamento de Inteligencia Artificial o las directivas relativas a la igualdad y no discriminación. Por otra parte, las directivas en materia de política social que acuden al derecho de los Estados miembros para definir el concepto de trabajador, quedando el acervo aplicable a los trabajadores autónomos en manos del TJUE y de la interpretación que haga en este cada momento del efecto útil de las aquellas.

Respecto de tal labor interpretativa, debe destacarse que la promoción y el respeto a los derechos fundamentales exige valorar de forma amplia la dimensión personal de los derechos de información y consulta, a pesar de que el legislador

¹⁰⁸ Véase Pérez del Prado, D., *ob. cit.*

haya optado por una visión restringida. Son las normas más recientes, que remiten al legislador nacional “teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia”, las que brindan mayor espacio para que el Tribunal traslade su doctrina respecto a la protección del trabajador autónomo vulnerable, extendiendo a favor de estos últimos los derechos de información y consulta previstos en directivas cuyo objetivo no es la promoción de los referidos derechos, sino de otro derecho fundamental. El derecho de información y consulta, como principio rector, contribuye a la efectividad de otros derechos fundamentales que sí gozan de efecto directo horizontal, como la igualdad (art. 21 de la CDFUE) o la seguridad y salud en el trabajo (art. 31 de la CDFUE).

El reconocimiento, respecto de los trabajadores autónomos, de una vulnerabilidad comparable a la de los trabajadores por cuenta ajena exige que el trato de unos y otros no sea diferente. La solución no pasa por abordar tal cuestión de manera fragmentada, como ha venido haciendo hasta el momento la Unión Europea, sino por repensar el ámbito de aplicación personal del acervo social europeo y, en especial, de aquellos derechos, como el de información y consulta, que contribuyen a eliminar el desequilibrio de los actores del mercado.