

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO SOBRE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS NUMÉRICAS



Propuesta de directiva de la Sra. Leïla Chaibi
Miembro de la Comisión de Empleo y Asuntos
sociales.

LEÏLA **CHAIBI**

QUE/NGL
THE LEFT
IN THE EUROPEAN PARLIAMENT

PRÓLOGO



El 12 de diciembre de 2019, decenas de mensajeros, conductores de VTC y taxis de toda Europa se reunieron en el Parlamento Europeo en el marco del Foro Transnacional sobre Alternativas a la Uberización que coorganicé. Frente a los eurodiputados y representantes de la Comisión Europea, señalaron la urgencia de poder beneficiarse de protección social y de unas condiciones de trabajo decentes y reguladas.

Contratados como autónomos por las plataformas digitales, estos jornaleros del asfalto están en realidad sometidos a un empleador que elude la legislación laboral y se exonera de sus responsabilidades sociales, civiles y penales aprovechando una fuerza de trabajo débil y explotable. Así lo han establecido en numerosas ocasiones los tribunales europeos que se han pronunciado sobre la condición de estos trabajadores “uberizados”. Ya es hora de que la Unión Europea se ponga al nivel de la jurisprudencia de los Estados miembros, permitiendo que los trabajadores de las plataformas digitales se beneficien de derechos idénticos a los de cualquier asalariado. Es la intención de esta propuesta de directiva, elaborada con la contribución de expertos en uberización, ser adoptada por la Comisión Europea. Porque el tiempo apremia.

Leïla Chaïbi

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Justificación y objetivos de la propuesta

Coherencia con las disposiciones vigentes en el ámbito normativo

Coherencia con otras políticas de la Unión

2. BASE LEGAL, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

Base legal

Subsidiariedad (para competencias no exclusivas)

Proporcionalidad

Elección del instrumento

3. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

4. OTROS ELEMENTOS

Documentos explicativos

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Justificación y objetivos de la propuesta

Esta propuesta tiene como objetivo garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores de las plataformas digitales.

En su resolución de 10 de octubre de 2019 sobre el empleo y las políticas sociales de la zona euro (2019/2111(INI)) El Parlamento Europeo pidió "una iniciativa coordinada de la Unión para garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso a protección social y se garanticen todos sus derechos sociales y laborales independientemente de su situación laboral, y que se amplíe a esos trabajadores la cobertura de los convenios colectivos".

En sus orientaciones políticas para la Comisión Europea 2019-2024, Ursula von der Leyen dijo querer "estudiar la forma de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de las plataformas". En sus cartas de mandato, se encargó a los comisarios Schmit y Vestager que buscaran "*formas de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores de las plataformas*".

Coherencia con las disposiciones vigentes en el ámbito normativo

La presente Directiva está en consonancia con la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores de 1989, en la que se establece que "*todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de seguridad social de nivel suficiente.*"

Esta Directiva también está en línea con el Pilar Europeo de los Derechos Sociales. Aplica su quinto principio de que "*Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido. (...) Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos.*"

Coherencia con otras políticas de la Unión

La mejora de las condiciones laborales y el acceso a la protección social es un principio fundamental que responde tanto al objetivo de una economía al servicio de las personas como a la promoción del modo de vida europeo, basado en particular en la equidad social.

Estos objetivos también tienen un efecto positivo en el desarrollo económico y son fundamentales para promover la lucha contra las formas de competencia desleal. Dado que las empresas de plataformas se basan en personas que atienden a otras personas que suelen ser clientes habituales, más que en transacciones puntuales, es fundamental proporcionar una formación adecuada y un desarrollo de la carrera profesional a los trabajadores de estas estructuras para atraer y retener a los trabajadores más talentosos.

Por el contrario, si no se actúa en este ámbito se corre el riesgo de que se produzca una competencia desleal con empresas que prestan servicios similares mediante modelos de negocio que cumplen las normas reglamentarias en vigor, independientemente de su tamaño y forma. El aumento de la precariedad laboral también acarrea pérdidas para los empresarios tradicionales, desprofesionalización (pérdida de conocimientos técnicos) y pérdida de ingresos para los sistemas de seguridad social.

Los objetivos de la propuesta se ajustan a los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹, en particular los artículos 8 (Protección de datos de carácter personal), 12 (Libertad de reunión y asociación) y 27 (Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa), 28 (Derecho de negociación y acción colectiva), 30 (Protección en caso de despido injustificado), 31 (Condiciones de trabajo justas y equitativas), 32 (Prohibición del trabajo infantil y protección de los jóvenes en el trabajo), 33 (Vida familiar y vida profesional), 34 (Seguridad social y ayuda social) y artículo 35 (Protección de la salud).

2. BASE LEGAL, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

Base legal

Según el artículo 153, apartado 2, letra b) del TFUE, el Parlamento Europeo y el Consejo "podrán adoptar, en los ámbitos mencionados en las letras a) a i) del apartado 1, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros".

El objetivo de esta propuesta es mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en las plataformas digitales de conformidad con el artículo 153 1) b) del TFUE, estableciendo normas mínimas de trabajo y seguridad social en la economía de las plataformas digitales. El artículo 153, apartado 2, letra b) del TFUE es, por tanto, la base legal adecuada para la propuesta de la Comisión.

De conformidad con el artículo 153, apartado 2, del TFUE, la mejora, en particular, de las condiciones laborales es un ámbito de la política social en el que la Unión comparte la competencia con los Estados miembros.

¹. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Esta propuesta tiene como objetivo garantizar los derechos laborales y sociales de los trabajadores de las plataformas digitales.



Dado que los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas en el reconocimiento de sus derechos son muy similares en toda la UE, la UE tiene claramente un papel que desempeñar para ayudar a los Estados miembros a abordarlos.



2.
<https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>

Subsidiariedad (para competencias no exclusivas)

Dado que los problemas a los que se enfrentan los trabajadores de las plataformas en el reconocimiento de sus derechos son muy similares en toda la UE, la UE tiene claramente un papel que desempeñar para ayudar a los Estados miembros a abordarlos.

Los datos reunidos durante la labor preparatoria indican que existen grandes diferencias entre los Estados miembros en cuanto a su enfoque reglamentario de las plataformas digitales.

Alemania y Dinamarca, por ejemplo, optaron por prohibir que una plataforma de transporte, pionera y reconocida en el ámbito del VTC, operara en sus territorios porque la empresa no cumplía con las normas de transporte de pasajeros. Otros Estados miembros han prohibido sólo ciertos servicios de la misma plataforma, mientras que otros aún no han establecido ninguna limitación.

Además, en los últimos años se han generalizado en la Unión Europea, tanto en los tribunales nacionales como en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea², las acciones judiciales en las que se alega la clasificación errónea de los trabajadores de las plataformas como "subcontratistas independientes" en lugar de "empleados". Esto indica una incertidumbre jurídica que requiere una aclaración legislativa.

En estas circunstancias, la acción de los Estados miembros por sí sola no puede garantizar el respeto, para todos los trabajadores de la Unión y en todos los Estados miembros, de sus derechos y de sus condiciones laborales dignas.

Los diferentes niveles de protección también pueden incitar a las empresas a ubicar sus bases de producción en los Estados miembros con estándares más bajos.

Además, esta propuesta promoverá el desarrollo del empleo transnacional al asegurar a los trabajadores que, independientemente del Estado miembro en el que trabajen, se beneficiarán de una base de exigencias y de niveles de protección mínimos de sus condiciones de trabajo.

Por consiguiente, se hace necesaria una iniciativa a nivel de la Unión tanto para lograr los objetivos de esta propuesta como de conformidad con el párrafo 3 del artículo 5 del Tratado de la Unión Europea (TUE).

Proporcionalidad

Esta propuesta contribuye a la consecución de los objetivos fijados para mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores en las plataformas digitales.

De conformidad con el artículo 153, apartado 4, del TFUE, las disposiciones de la presente propuesta no impiden a los Estados miembros mantener o introducir medidas de protección más estrictas de conformidad con los Tratados.

De conformidad con el principio de proporcionalidad, enunciado en el párrafo 4 del artículo 5 del TUE, la presente propuesta no va más allá de lo necesario para alcanzar esos objetivos.



Además, en los últimos años se han generalizado en la Unión Europea, tanto en los tribunales nacionales como en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las acciones judiciales en las que se alega la clasificación errónea de los trabajadores de las plataformas como "subcontratistas independientes" en lugar de "empleados". Esto indica una incertidumbre jurídica que requiere una aclaración legislativa.



Elección del instrumento

El artículo 153 2) b) del TFUE permite la adopción de requisitos mínimos en el ámbito de las condiciones laborales únicamente "mediante directivas".

3. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no requiere recursos presupuestarios o humanos adicionales al presupuesto de la Unión o de los organismos creados por la Unión.

4. OTROS ELEMENTOS

Documentos explicativos

Los Estados Miembros deben comunicar a la Comisión el texto de las disposiciones nacionales por las que se transpone la Directiva, así como una tabla de correlación entre esas disposiciones y la Directiva. Es esencial contar con información clara sobre la transposición de las nuevas disposiciones para garantizar el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos en la propuesta. La sobrecarga administrativa estimada derivada de la presentación de documentos explicativos no es desproporcionada. Los Estados miembros pueden redactar esos documentos explicativos de manera más eficiente.

En vista de lo anterior, se propone que los Estados Miembros se comprometan a notificar sus medidas de transposición a la Comisión mediante uno o varios documentos que expliquen el vínculo entre los elementos de la Directiva y las disposiciones correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición.

PROPUESTA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO



EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, el Artículo 153.2.b) en relación con el Artículo 153.1.b)

Vista la propuesta

Después de la transmisión del proyecto de ley a los parlamentos nacionales,

Vista la opinión del Comité Económico y Social Europeo,

Después de consultar al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:



los trabajadores de las plataformas no disfrutan de los derechos y beneficios que les corresponden en virtud de la legislación laboral [...] pueden encontrar dificultades que les impidan ejercer sus derechos colectivos [...] requerimientos informatizados mediante algoritmos, lo que resulta en arbitrariedad en el día a día //

(1)

La presente Directiva respeta los derechos y principios fundamentales reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En particular, trata de asegurar el pleno cumplimiento del Artículo 31 de la Carta, que establece que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y dignidad y a la limitación de la duración máxima del trabajo, a períodos de descanso diarios y semanales y a un período anual de vacaciones remuneradas.

(2)

El punto 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores establece, entre otras cosas, que la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de la Comunidad Europea; este proceso se logrará mediante la aproximación progresiva de estas condiciones. El punto 5 del Código Europeo de Derechos Sociales establece que los trabajadores tienen derecho a un trato igual y justo en lo que respecta a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y la formación, independientemente del tipo y la duración de la relación laboral.

(3)

La economía de las plataformas plantea interrogantes sobre la aplicación de los marcos jurídicos existentes, cuestionando los límites entre la prestación de servicios profesionales y no profesionales, o entre los empleados y los trabajadores autónomos. Por consiguiente, crea incertidumbre sobre las normas aplicables, en particular cuando va acompañada de una fragmentación normativa resultante de enfoques divergentes a este respecto a nivel nacional o local. Las plataformas digitales sostienen que los individuos quieren autonomía en el trabajo y libertad para elegir sus propias franjas horarias y días de trabajo, por lo que se les ofrecen sólo contratos comerciales, no contratos de empleo.

(4)

Como resultado, los trabajadores de las plataformas no disfrutan de los derechos y beneficios que les corresponden en virtud de la legislación laboral. Esto afecta por una parte a sus derechos individuales, en particular las normas relativas a la remuneración, el tiempo de trabajo, las vacaciones, la formación... Por otra parte, pueden encontrar dificultades que les impidan ejercer sus derechos colectivos: libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, derecho a la acción colectiva...

(5)

Tampoco disfrutan del acceso a la protección social que tradicionalmente ofrece el trabajo asalariado, en particular en materia de accidentes laborales, enfermedades laborales y desempleo.

(6)

Los trabajadores de las plataformas también se enfrentan a problemas propios de su herramienta de trabajo, basados en requerimientos informatizados mediante algoritmos, lo que resulta en arbitrariedad en el día a día, así como en riesgos para la protección de sus datos personales y el respeto de su derecho a la conciliación de la vida privada y profesional.



el modelo de plataforma se ha basada en la gestión de una fuerza de trabajo contingente, movilizada sobre puntualmente para hacer frente a los aumentos de la demanda, y transfiriendo así las fluctuaciones del mercado sobre los hombros de los trabajadores.



(7)

Sin embargo, el recurso al estatuto de trabajador autónomo que prevalece actualmente no parece justificarse por funciones como la independencia que, en el mejor de los casos es muy discutible y da lugar a numerosos procedimientos legales, o es incluso ficticia. Más bien, parece que el modelo de plataforma se ha basada en la gestión de una fuerza de trabajo contingente, movilizada sobre puntualmente para hacer frente a los aumentos de la demanda, y transfiriendo así las fluctuaciones del mercado sobre los hombros de los trabajadores.

(8)

Este fenómeno tiende a darse en cada vez más industrias, de modo que el trabajo en la economía moderna se vuelve precario, subcontratado y dividido, con trabajadores gestionados por y a través de los datos, pagados a destajo. De esta manera, el influjo de las plataformas va mucho más allá de los trabajadores afectados, creando inseguridad económica y social.

(9)

Por todo ello, esta Directiva establece un marco de protección para los trabajadores de las plataformas digitales que es no discriminatorio, transparente y proporcionado, respetando la diversidad de los mercados laborales y las relaciones entre los interlocutores sociales.

(10)

Para ello, el artículo 1 establece en primer lugar el objetivo de la Directiva y recuerda los límites fijados por el principio de subsidiariedad.

(11)

El artículo 2 establece la definición del concepto de "trabajador" que determinará la situación de un trabajador en una plataforma digital. En el mismo artículo se establece también la definición de "plataforma digital", haciendo explícito el hecho de que la puesta en relación de clientes y trabajadores no es el objeto de la actividad de la plataforma, sino la modalidad en que se accede al servicio y se lleva a cabo este.

(12)

Cuando la plataforma establece las características del servicio prestado o del bien vendido y fija su precio, tiene una responsabilidad social hacia los trabajadores afectados. El artículo 3 especifica las obligaciones que las plataformas tienen con los trabajadores, en particular en lo que respecta a la firma de un contrato de trabajo, su extinción, remuneración, tiempo de trabajo, acceso a la representación colectiva y protección social. Más concretamente, en lo que respecta a la herramienta de trabajo, el artículo 4 especifica que es responsabilidad de la plataforma hacer que el funcionamiento algorítmico de la empresa sea inteligible para los trabajadores y sus representantes. El artículo 5 refuerza la protección de los datos personales de los trabajadores de la plataforma.

(13)

Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, el establecimiento de un marco armonizado de protección de los trabajadores de las plataformas a nivel comunitario, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a la dimensión y los efectos de la acción propuesta, puede lograrse mejor a nivel comunitario mediante la introducción de una base mínima aplicable en toda la Unión, ésta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad, tal como se establece en dicho artículo, la presente Directiva no va más allá de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.



Por todo ello, esta Directiva establece un marco de protección para los trabajadores de las plataformas digitales



HAN ADOPTADO ESTA DIRECTIVA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Objetivo y propósito

1. Esta Directiva garantiza la protección de los trabajadores de las plataformas digitales, equiparando sus derechos laborales y sociales a los de otros trabajadores.
2. La presente Directiva no afectará en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y en el ámbito de la Unión, en particular el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones previstas en los sistemas de relaciones laborales de los Estados miembros, de conformidad con la legislación y/o las prácticas nacionales. Asimismo, se entenderá sin perjuicio del derecho a negociar, concertar y aplicar convenios colectivos o a adoptar medidas colectivas de conformidad con la legislación y/o las prácticas nacionales.

Artículo 2 Definiciones y ámbito de aplicación

A los efectos de la presente Directiva, se entiende por :

- "plataforma digital": la empresa que presta servicios organizados fuera de internet, en particular en los sectores del transporte de pasajeros con chófer y el reparto de comida, y cuyo objetivo es ofrecer a sus clientes, mediante modalidades digitales y algorítmicas, una fuerza de trabajo que organiza de cara a la prestación del servicio que les ofrece. Establece o influye de manera significativa en las condiciones y la remuneración del intercambio.
- "trabajador": toda persona que contrata su mano de obra, ya sea intelectual o manual, con una plataforma digital con vistas a la prestación del servicio propuesto y organizado por la plataforma, a cambio de una remuneración.



"trabajador":
toda persona
que contrata
su mano de
obra, ya sea
intelectual o
manual, con
una plataforma
digital con vistas
a la prestación
del servicio
propuesto y
organizado por
la plataforma, a
cambio de una
remuneración.



CAPÍTULO II CONDICIONES DE EMPLEO

Artículo 3 Principios generales

Los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales a las que se refiere el artículo 2 garanticen a los trabajadores de las plataformas digitales que las condiciones de empleo que cubren las materias que se indican a continuación se establezcan en convenios colectivos, contratos o laudos arbitrales declarados de aplicación general :

- a) Las disposiciones relativas a la formación y la extinción del contrato de trabajo ;
- b) Períodos máximos de trabajo y períodos mínimos de descanso, vacaciones anuales mínimas remuneradas ;
- c) La remuneración, incluyendo las primas por horas extraordinarias;
- d) Las condiciones de puesta a disposición de trabajadores, en particular por parte de las empresas de trabajo temporal ;
- f) el funcionamiento de los algoritmos, el tratamiento de los datos personales y la garantía del derecho a la desconexión ;
- g) Medidas para garantizar la salud y la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el trabajo ;
- h) Las modalidades de representación, negociación y acción colectivas ;
- i) Las disposiciones para el acceso a la protección social.

Artículo 4 Algoritmos

1. Es responsabilidad de la plataforma hacer que la operación algorítmica de la empresa sea inteligible para los trabajadores y sus representantes.
2. La plataforma indicará los principales parámetros que, individual o colectivamente, son más importantes para determinar la asignación de equipos, la distribución de las ofertas de empleo y los lugares de trabajo y la evaluación del trabajo realizado, las disposiciones relativas a los tiempos de espera y la fijación de la remuneración, así como la importancia relativa de esos parámetros principales, proporcionando una descripción fácil y accesible al público en un lenguaje claro y comprensible. La plataforma mantendrá esta descripción actualizada.
3. El acervo comunitario en materia de lucha contra la discriminación se aplica a los algoritmos.

Artículo 5 Datos personales

1. Los datos personales de los trabajadores de las plataformas digitales se procesarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

2. Toda forma de tratamiento de datos destinada a desarrollar mecanismos de calificación de la reputación y siempre que se prevea una modificación del algoritmo será objeto de una negociación colectiva entre las plataformas digitales y los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FINALES

Artículo 6

1. La presente Directiva se entiende sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o a promover o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales que sean más favorables a los trabajadores.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Las medidas adoptadas para la aplicación de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de las circunstancias, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes de las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten los requisitos mínimos establecidos en la misma.

Artículo 7 Sanciones

1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de la presente Directiva por parte de las plataformas digitales. En particular, velarán por que existan procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.
2. Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en virtud de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones así previstas deben ser eficaces, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán esas disposiciones a la Comisión a más tardar el *día mes año*. Los Estados Miembros notificarán a la Comisión lo antes posible toda modificación ulterior de esas disposiciones. En particular, velarán por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva.

Artículo 8 Implementación

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el *día del mes de año*, o velarán por que los interlocutores sociales introduzcan las disposiciones necesarias por vía de acuerdo, debiendo los Estados miembros adoptar todas las medidas necesarias para poder estar en condiciones de alcanzar en todo momento los objetivos fijados en la presente Directiva. Informarán inmediatamente a la Comisión.

Es responsabilidad de la plataforma hacer que la operación algorítmica de la empresa sea inteligible para los trabajadores y sus representantes.

Los Estados miembros (...) velarán por que existan procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros determinarán la forma en que se hará esa referencia.

Artículo 9 Examen de la Comisión

A más tardar el *día mes año*, la Comisión revisará la aplicación de la presente Directiva, en consulta con los Estados miembros y los interlocutores sociales a nivel comunitario, con el fin de proponer, en su caso, las modificaciones necesarias.

Artículo 10 Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 11 Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente



Esta directiva europea es el resultado de un trabajo colectivo iniciado por Leïla Chaïbi en el marco de su mandato como diputada en el Parlamento Europeo.

Esta directiva no habría sido posible sin la participación y el trabajo de muchas personas:

Anne Dufresne, investigadora en el Gresea

Barbara Gomes, doctora en derecho privado.

Silvia Borelli, directora de investigación, profesora titular de Derecho internacional público

Odile Chagny, economista, investigadora del Instituto de Investigación Económica y Social

Christophe Degryse, investigador del Instituto Sindical Europeo

Auriane Lamine, Doctor en Derecho Privado

Edouard Bernasse, Secretario General del CLAP, Colectivo de los repartidores autónomos de París

Ludovic Voet, Secretario Confederal de la Confederación Europea de Sindicatos



LEILA **CHAIBI**

QUE/NGL
THE LEFT
IN THE EUROPEAN PARLIAMENT