



► Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas

Conferencia Internacional del Trabajo
113.ª reunión, 2025

Informe V (1)

► **Hacer realidad el trabajo decente
en la economía de plataformas**

Quinto punto del orden del día



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024. © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-039822-7 (impreso)
ISBN 978-92-2-039823-4 (web PDF)
ISSN 0251-3226

Publicado también en:

alemán: ISBN 978-92-2-039818-0 (impreso), ISBN 978-92-2-039819-7 (web PDF);
árabe: ISBN 978-92-2-039812-8 (impreso), ISBN 978-92-2-039813-5 (web PDF);
chino: ISBN 978-92-2-039814-2 (impreso), ISBN 978-92-2-039815-9 (web PDF);
francés: ISBN 978-92-2-039816-6 (impreso), ISBN 978-92-2-039817-3 (web PDF);
inglés: ISBN 978-92-2-039810-4 (impreso), ISBN 978-92-2-039811-1 (web PDF);
ruso: ISBN 978-92-2-039820-3 (impreso), ISBN 978-92-2-039821-0 (web PDF).

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

► Índice

	Página
Introducción.....	9
Capítulo 1. Surgimiento y diversidad de la economía de plataformas	13
1.1. Modelos empresariales, ventajas competitivas y poder de mercado	14
Capítulo 2. Naturaleza del trabajo en plataformas	17
2.1. Plataformas que conectan a empresas y clientes con trabajadores	17
2.1.1. Número de plataformas y prevalencia del trabajo en plataformas	17
2.1.2. Ubicación de las plataformas y trabajo en plataformas	20
2.2. Principales características del trabajo en plataformas	21
2.2.1. Pocos obstáculos al acceso y flexibilidad	21
2.2.2. El trabajo en plataformas por sector y ocupación	22
2.2.3. Ocupación principal o secundaria	23
2.2.4. La función de los algoritmos en el control y la supervisión del trabajo ...	24
2.3. Características de los trabajadores de plataformas	25
2.3.1. Perfil de edad	25
2.3.2. Educación	25
2.3.3. Distribución por género	27
2.3.4. Trabajadores migrantes y refugiados	27
2.4. El trabajo en las plataformas digitales y la informalidad	28
Capítulo 3. El marco normativo	31
3.1. Derecho internacional y trabajo en plataformas	31
Libertad sindical y negociación colectiva	32
Trabajo forzoso	33
Trabajo infantil	33
Igualdad de oportunidades y de trato	33
Seguridad y salud en el trabajo	34
Política y promoción del empleo	35
La relación de trabajo	35
Remuneración	35
Tiempo de trabajo	36
Algoritmos	36

	Página
Protección de los datos personales de los trabajadores	37
Seguridad social	37
Trabajadores migrantes	38
Resolución de conflictos laborales	38
Terminación de la relación de trabajo	39
Inspección del trabajo	39
Transición de la economía informal a la economía formal	39
Aplicación de las normas internacionales del trabajo a las plataformas: panorama general.....	39
3.2. Alcance de la acción normativa en los Estados Miembros	40
Capítulo 4. Definiciones de los conceptos de «trabajador de plataformas» y de «plataforma» ..	47
Capítulo 5. ¿Qué trabajadores de las plataformas digitales están protegidos?	55
5.1. Contexto	55
5.2. Iniciativas nacionales y regionales	55
5.2.1. Jurisprudencia	55
5.2.2. Legislación	57
Capítulo 6. Principios y derechos fundamentales en el trabajo	61
6.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva	61
6.1.1. Contexto.....	61
6.1.2. Iniciativas nacionales y regionales	62
6.2. La abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil	63
6.2.1. Contexto.....	63
6.2.2. Iniciativas nacionales y regionales	63
6.3. Igualdad y no discriminación	64
6.3.1. Contexto.....	64
6.3.2. Iniciativas nacionales y regionales	65
6.4. Seguridad y salud en el trabajo	66
6.4.1. Contexto.....	66
6.4.2. Iniciativas nacionales y regionales	67
Capítulo 7. Política y promoción del empleo.....	71
7.1. Contexto	71
7.2. Iniciativas nacionales y regionales	71

	Página
Capítulo 8. Protección de los trabajadores	75
8.1. Remuneración.....	75
8.1.1. Contexto.....	75
8.1.2. Iniciativas nacionales y regionales	76
8.2. Tiempo de trabajo	78
8.2.1. Contexto.....	78
8.2.2. Iniciativas nacionales y regionales	79
8.3. Rescisión de los contratos y desactivación de las cuentas	81
8.3.1. Contexto.....	81
8.3.2. Iniciativas nacionales y regionales	82
8.4. Protección de los datos personales de los trabajadores	84
8.4.1. Contexto.....	84
8.4.2. Iniciativas nacionales y regionales	85
8.5. Resolución de conflictos.....	86
8.5.1. Contexto.....	86
8.5.2. Iniciativas nacionales y regionales	87
Capítulo 9. Seguridad social	91
9.1. Contexto	91
9.2. Iniciativas nacionales y regionales	92
Capítulo 10. Representación y diálogo social.....	97
10.1. Contexto.....	97
10.2. Iniciativas nacionales y regionales.....	97
Representación.....	97
Diálogo tripartito.....	99
Negociación colectiva y diálogo bipartito	99
Capítulo 11. Acceso a la información	103
11.1. Contexto.....	103
11.2. Iniciativas nacionales y regionales.....	103
Capítulo 12. Cumplimiento de las normas	107
12.1. Contexto.....	107
12.2. Iniciativas nacionales y regionales.....	108
12.2.1. Control de la aplicación de las normas, sanciones y mecanismos de control conexos.....	108
12.2.2. Obligaciones de licencia y de presentación de información	109

	Página
Capítulo 13. Labor de la OIT y otras iniciativas internacionales.....	111
13.1. Contribución de la OIT a los datos empíricos de alcance mundial	111
13.2. Actividades de asistencia técnica e investigación de la OIT para prestar apoyo a los Estados Miembros.....	113
13.3. Iniciativas internacionales más amplias	115
Capítulo 14. Una norma sobre el trabajo decente en la economía de plataformas	117
14.1. El rápido surgimiento de la economía de plataformas y las medidas encaminadas a su regulación	117
14.2. Enseñanzas extraídas de la legislación y la práctica	118
14.3. ¿Por qué se necesita una norma?	119
Posibilidad de prever procedimientos de enmienda simplificados y acelerados	121
El cuestionario	121
Cuestionario	123

Lista de figuras

1. Número de plataformas activas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores a escala mundial, según las categorías indicadas	18
2. Proporción de trabajadores de las principales plataformas en línea a escala mundial, en los 15 países del mundo con mayor concentración de esos trabajadores (en porcentaje) ...	21

Lista de cuadros

1. Ejemplos de encuestas oficiales con preguntas relativas al trabajo en plataformas.....	19
2. Edad promedio de los trabajadores de plataformas en comparación con la de otros trabajadores o el conjunto de trabajadores en determinadas regiones o países.....	25
3. Nivel de educación de los trabajadores de plataformas y los trabajadores no ocupados en plataformas en determinadas regiones y países (en porcentaje)	26
4. Participación de los trabajadores migrantes en el trabajo en plataformas y fuera de plataformas en determinadas regiones y países (en porcentaje)	28
5. Instrumentos jurídicos relativos al trabajo en plataformas.....	42
6. Definición de «trabajador de plataformas» en una selección de instrumentos legislativos nacionales.....	47
7. Definición de plataformas/plataformas digitales de trabajo en una selección de instrumentos legislativos nacionales	50

Página

Lista de recuadros

1. ¿Qué se sabe de la informalidad en las plataformas de trabajo?.....	29
2. Jurisprudencia sobre la libertad sindical en Italia	63
3. Trabajadores migrantes en la economía de plataformas	64
4. Convenios colectivos con disposiciones sobre las horas de trabajo.....	80
5. Iniciativa impulsada por plataformas sobre la resolución de conflictos laborales en las plataformas de microtareas.....	89
6. Grupo de trabajo tripartito sobre representación en Singapur	99
7. Francia - Establecimiento de la Autoridad Reguladora de las Relaciones Laborales en las Plataformas de Trabajo	100
8. Ejemplos de convenios colectivos	100
9. Medidas relativas a la transparencia de los algoritmos y la confidencialidad sindical en el convenio colectivo de Just Eat Spain.....	104

► Introducción

1. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 108.^a reunión (2019), se pide a todos los Estados Miembros de la OIT que adopten «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la privacidad y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo de plataformas, en el mundo del trabajo».
2. La economía de plataformas es una de las manifestaciones más significativas de los cambios inducidos por la digitalización del mundo del trabajo. El crecimiento de esta economía ha abierto nuevos mercados para las empresas y ha creado nuevos trabajos y oportunidades de generación de ingresos, que a menudo ofrecen una gran flexibilidad y una relativa facilidad de acceso para los trabajadores. Los consumidores también se han beneficiado al poder acceder a bienes y servicios más baratos y adaptados, particularmente en las zonas desprovistas de suficientes bienes y servicios. Al mismo tiempo, la economía de plataformas está transformando radicalmente las formas en que se organiza y se ejecuta el trabajo, lo que plantea nuevos retos a la hora de garantizar que los trabajadores de plataformas tengan acceso al trabajo decente.
3. El Consejo de Administración de la OIT, en su 341.^a reunión (marzo de 2021), decidió «pedir a la Oficina que convo[case] una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del ‘trabajo decente en la economía de plataformas’ en el transcurso de 2022»¹; la reunión tuvo lugar en Ginebra del 10 al 14 de octubre de 2022. En su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración, tras haber sido informado de los resultados de la reunión de expertos, decidió inscribir un punto sobre el trabajo decente en la economía de plataformas en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (2025) y pidió a la Oficina que le presentara, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), un análisis de las lagunas normativas que sirviera de base para tomar una decisión sobre la naturaleza del punto que había de inscribirse en el orden del día de la reunión de la Conferencia².
4. Por último, en su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración, habiendo tomado nota del análisis de las lagunas normativas realizado por la Oficina³, decidió inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia (junio de 2025) un punto de carácter normativo con arreglo al procedimiento de doble discusión⁴. De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el procedimiento de doble discusión⁵, la Oficina ha elaborado el presente informe que proporciona información actualizada sobre el trabajo de plataformas, así como sobre la legislación y la práctica en relación con esta cuestión en diferentes países del mundo. La finalidad de este informe es fundamentar las discusiones de la Conferencia y ayudar a los Estados Miembros a responder al cuestionario anexo.
5. Tras una breve presentación de la economía de plataformas en la que se explica su rápido crecimiento y se describe su diversidad (capítulo 1, el informe aborda la dinámica del trabajo en la economía de plataformas, prestando especial atención a las plataformas que ponen en

¹ OIT, *Actas de la 341.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.341/PV, 2021, párr. 50, c).

² OIT, *Actas de la 346.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.346/PV, 2022.

³ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, GB.347/POL/1, 2023.

⁴ OIT, *Actas de la 347.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.347/PV (Rev.), 2023, párr. 876.

⁵ *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, art. 46, 1).

contacto a las empresas y a los clientes con los trabajadores, y ofrece un análisis del crecimiento y la prevalencia del trabajo de plataformas así como de las características de los trabajadores de plataformas (capítulo 2).

6. A continuación, se pasa revista a los marcos normativos vigentes. Se examina la aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo al trabajo de plataformas, al tiempo que se destaca la importancia del marco que ofrecen las normas vigentes de la OIT y se señalan las lagunas existentes. Asimismo, se ofrece un panorama general de los instrumentos jurídicos y las prácticas de los Estados Miembros y se abordan los diversos enfoques normativos (capítulo 3). Seguidamente, se describe el modo en que los distintos países definen las plataformas y los trabajadores de plataformas (capítulo 4).
7. Luego, se presenta una descripción más detallada de los instrumentos jurídicos ⁶ y las prácticas con respecto a diferentes aspectos del trabajo decente. Sobre la base de la jurisprudencia y la legislación, se examina la clasificación de la relación de trabajo y el modo en que los Estados Miembros abordan esta cuestión (capítulo 5). Se analiza la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo a los trabajadores de plataformas (capítulo 6), y después se explica brevemente la incidencia de la economía de plataformas en la creación de puestos de trabajo, y se presentan algunas iniciativas adoptadas por los Estados Miembros para aprovechar ese potencial de creación de empleo (capítulo 7).
8. A continuación, se describen las tendencias las lagunas y las nuevas prácticas legislativas relacionadas con la protección de los trabajadores de plataformas (capítulo 8). El análisis se centra en la remuneración, el tiempo de trabajo, la rescisión de los contratos o la desactivación de las cuentas, la protección de datos y los mecanismos de resolución de conflictos. El informe muestra que, a pesar de la complejidad y las particularidades del trabajo en plataformas, puede observarse una tendencia a hacer extensivas estas protecciones a los trabajadores de plataformas, algunas de las cuales se están ofreciendo también a los trabajadores independientes.
9. El informe aborda la cuestión de la seguridad social y los enfoques de los Estados Miembros para ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de plataformas (capítulo 9), y trata otros aspectos importantes del marco jurídico, a saber, la representación de los trabajadores y las plataformas, y el diálogo social bipartito y tripartito (capítulo 10). Luego se examina el acceso a la información y se ofrecen ejemplos de medidas nacionales destinadas a asegurar la transparencia y proteger los derechos de los trabajadores, en particular con respecto a la utilización de los algoritmos (capítulo 11). A continuación, se analizan las medidas adoptadas por los Estados Miembros para asegurar el cumplimiento de las normas y controlar su aplicación, refiriéndose en particular a las sanciones previstas para los casos de incumplimiento (capítulo 12).
10. Tras una descripción de la legislación y la práctica de los Estados Miembros, se analiza el modo en que la Oficina y otros organismos internacionales se han ocupado del trabajo de plataformas (capítulo 13). La Oficina no solo ha llevado a cabo una gran variedad de actividades de investigación, sino que está recibiendo cada vez más solicitudes de apoyo de un número creciente de Estados Miembros dispuestos a adoptar normas y políticas relativas al trabajo de plataformas. Por último, se exponen las principales conclusiones de la Oficina con respecto a la elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (capítulo 14).

⁶ Este término se utiliza en un sentido amplio e incluye las leyes, los reglamentos, los repertorios de recomendaciones prácticas y otros instrumentos legislativos. También alude a los convenios colectivos y las resoluciones judiciales que guardan relación con las plataformas y el trabajo en plataformas.

11. El informe incluye un cuestionario en el que se pide a los Gobiernos «que consulten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas antes de completarlo» ⁷. Las respuestas deben llegar a la Oficina «tan pronto como sea posible, y en todo caso once meses, por lo menos, antes de la apertura de la reunión de la Conferencia en que haya de celebrarse la primera discusión» ⁸ (junio de 2025).

⁷ OIT, *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, art. 46, 1).

⁸ OIT, *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, art. 46, 2).

► Capítulo 1

Surgimiento y diversidad de la economía de plataformas

12. La economía de plataformas surgió en la década de 1990 y, desde entonces, ha crecido rápidamente en tamaño e importancia, impulsada en gran medida por los avances tecnológicos, como el acceso a los teléfonos inteligentes, la internet de alta velocidad, la computación en nube y la creciente capacidad para la extracción, explotación y seguimiento de los datos ⁹.
13. No existe una terminología o definición internacionalmente aceptada de lo que es la economía de plataformas. Para referirse a ella se utilizan varios términos, entre otros: «economía colaborativa»; «economía entre pares»; «economía del trabajo esporádico» o «economía por encargo»; «economía a la carta», «economía bajo demanda» o «economía de plataformas» ¹⁰. Este último término se utiliza con mucha frecuencia, ya que hace hincapié en la característica distintiva de que estas actividades económicas se llevan a cabo por intermediación de plataformas digitales ¹¹.
14. Las plataformas digitales se han descrito como «infraestructuras digitales que permiten a dos o más grupos interactuar [y] posicionarse como intermediarios» ¹². Una descripción similar es la que considera a las plataformas digitales como «una empresa que utiliza internet para facilitar interacciones económicamente beneficiosas entre dos o más grupos independientes de usuarios» ¹³. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la OIT y Eurostat adoptan un planteamiento análogo en su Manual sobre la medición del empleo y el trabajo en las plataformas digitales (*Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*), que describe la plataforma digital como «una 'interfaz digital' o un 'proveedor de servicios en línea'... que se posiciona entre los proveedores de bienes o servicios y sus clientes» ¹⁴. Esta es la descripción que se ha adoptado en el presente informe.
15. La economía de las plataformas es dinámica y está en plena expansión, pues en ella participan «miles de millones de usuarios que se sitúan en la parte de la oferta o de la demanda, millones de desarrolladores de aplicaciones, miles de empresas de infraestructuras digitales y cientos de empresas de plataformas de múltiples lados» ¹⁵. Contabilizar con precisión el número de plataformas sigue siendo una tarea difícil, ya que la mayoría de los datos se limitan a las empresas más grandes. Una medida indicativa de la escala de estas empresas de mayor envergadura es la capitalización de mercado. En 2018, 242 plataformas digitales tenían una capitalización de mercado o valoración bursátil de al menos 100 millones de dólares de los Estados Unidos. Su valor de mercado combinado alcanzó los 7,1 billones de dólares de los Estados Unidos, y el 69 por ciento

⁹ Zoltan J. Acs et al., «The Evolution of the Global Digital Platform Economy: 1971-2021», *Small Business Economics* 57, núm. 4 (2021): 1629-1659.

¹⁰ Jacques Bulchand-Gidumal y Santiago Melián González, *La revolución de la economía colaborativa* (Madrid: LID Editorial, 2018).

¹¹ Florian A. Schmidt, *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work* (Friedrich Ebert Stiftung, 2017).

¹² Nick Srnicek y Laurent De Sutter, *Platform Capitalism* (Cambridge: Polity Press, 2017), 30.

¹³ Vera Demary y Christian Rusche, *The Economics of Platforms* (Cologne: Institut der deutschen Wirtschaft, 2018), 8.

¹⁴ OCDE, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023, 40.

¹⁵ Acs et al., 3.

de ese valor se concentró en las siete empresas más grandes ¹⁶. Desde entonces, estas siete empresas han duplicado con creces su capitalización bursátil y ahora tienen un valor de 10,2 billones de dólares de los Estados Unidos ¹⁷. El Platform Index ¹⁸, que hace un seguimiento del valor bursátil de las 25 mayores empresas de plataformas que cotizan en bolsa, superó ampliamente a índices de referencia como el NASDAQ, el Dow Jones y el DAX40 entre 2017 y 2021.

16. Aunque la economía de plataformas se caracteriza por una gran diversidad, podría describirse como el ecosistema ¹⁹ en el que operan las plataformas digitales. Abarca una amplia gama de actividades, de ámbito mundial, regional y local ²⁰, e incluye múltiples tipos de plataformas digitales, modelos de negocio y sectores operativos. Algunas plataformas digitales prestan servicios sin ánimo de lucro, mientras que otras tienen un marcado enfoque comercial y lucrativo. En cuanto a los participantes en el mercado, las plataformas digitales pueden ser entre pares (P2P), de empresa a empresa (B2B) o de empresa a consumidor (B2C). Actúan como conectores de la oferta y la demanda en diversos ámbitos, tales como bienes de consumo e industriales nuevos o de segunda mano, contenidos audiovisuales, servicios profesionales o mano de obra ²¹.
17. La economía de plataformas está presente en un amplio y creciente número de sectores y subsectores, que abarcan actividades relacionadas con el alojamiento; la publicidad y los estudios de mercado; las artes, el entretenimiento y el ocio; los servicios del cuidado; la educación; los servicios financieros; la información y la comunicación; la reparación de efectos personales y enseres domésticos; el transporte; y el comercio al por mayor y al por menor.

1.1. Modelos empresariales, ventajas competitivas y poder de mercado

18. La mayoría de las plataformas se diferencian de las empresas convencionales por su estructura inherente, diseñada para facilitar la interacción entre clientes y proveedores, generando así valor a ambos lados de la cadena de valor. Por consiguiente, el valor de la plataforma depende en gran medida de su capacidad para conectar la oferta y la demanda. Han surgido distintos modelos de negocio basados en plataformas que ofrecen bienes y servicios, entre los que cabe mencionar los siguientes ²²:
 - **Código abierto** - Plataformas que prestan un servicio de forma gratuita, crean valor y lo captan mediante suscripciones (normalmente para clientes institucionales).
 - **Freemium** - Plataformas que ofrecen un servicio limitado de forma gratuita y captan valor mediante suscripciones por servicios de pago complementarios.
 - **Con financiación publicitaria** - Familia de modelos de negocio de plataformas que crean valor principalmente a través de la publicidad.
 - **Por suscripción** - Plataformas en las que los usuarios pagan una única suscripción y tienen acceso al producto o servicio.

¹⁶ KPMG, *Unlocking the Value of the Platform Economy*, 2018.

¹⁷ CompaniesMarketCap, «*Largest Companies by Market Cap*», base de datos de CompaniesMarketCap, consultado el 14 de noviembre de 2023.

¹⁸ Para más información, véase el sitio web de Ecodynamics, *Platform Index – Top 15 Modern Platforms*, 2020.

¹⁹ Acs et al.

²⁰ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Banco Mundial, 2023).

²¹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

²² Paul Langley y Andrew Leyshon, «*Platform Capitalism: The Intermediation and Capitalisation of Digital Economic Circulation*», *Finance and Society* 3, núm. 1 (2017): 11-31.

- **De dos lados «bajo demanda»** - Plataformas que actúan como intermediarias entre dos partes, con diversos grados de control sobre la transacción. Estas plataformas crean valor a través de comisiones por uso que se cobran en función de la interacción entre las partes.
19. Cabe señalar que estos modelos son arquetipos ideales ²³. Muchas plataformas utilizan más de un modelo de negocio, o incluso utilizan modelos que no se han recogido aquí.
20. **Las plataformas digitales presentan varias ventajas competitivas.** Permiten reducir los costos de transacción en la provisión de bienes y servicios y las asimetrías de información en el mercado, ya que el usuario puede comparar diferentes servicios de distinto precio o calidad antes de tomar una decisión ²⁴. Las plataformas digitales también se benefician de las economías de escala. Una vez establecida su estructura inicial, los elevados volúmenes de transacción abaratan el coste de cada unidad adicional, de modo que el valor añadido por la plataforma aumenta con la escala, atrayendo a nuevos participantes a las transacciones intermediadas. Este círculo virtuoso se denomina «efecto de red» y cuanto mayor sea la plataforma, más probabilidades tendrá de seguir creciendo con un coste mínimo o nulo. Otra ventaja competitiva de las plataformas es la ambigüedad normativa de la que gozan en algunas jurisdicciones. Además, las propias plataformas asumen muy pocos costos relacionados con la infrautilización de recursos (mantenimiento de existencias, horas de trabajo no utilizadas o tiempos de espera), pues repercuten estos costos en los proveedores ²⁵.
21. **En ciertas circunstancias, las plataformas digitales pueden ejercer un poder de mercado significativo.** Por el lado de la demanda, las plataformas pueden actuar como monopsonio restringiendo unilateralmente las condiciones de acceso, exigiendo exclusividad o aumentando las comisiones financieras. Por el lado de la oferta, las plataformas pueden actuar como monopolios, posición que les permite, por ejemplo, aumentar las tarifas a los usuarios. Esta doble captura de valor, cuando existe, aumenta los ingresos de intermediación, y está directamente relacionada con el efecto de economía de red mencionado anteriormente ²⁶. Aunque las pequeñas empresas pueden beneficiarse del uso de plataformas para acceder a los mercados, aumentar su cuota de mercado y avanzar en su proceso de transformación digital, el poder de negociación relativo de las plataformas y las pequeñas empresas puede ser muy desigual ²⁷.
22. La implantación de plataformas en un sector económico puede provocar una caída de los precios de mercado en dicho sector. En función de su poder de mercado en cada sector, las plataformas pueden repercutir la reducción de los costos principalmente en los consumidores o bien aumentar sus márgenes, obteniendo por tanto más beneficios. La concentración de riqueza en las grandes plataformas les permite controlar la innovación, definir la infraestructura digital y erigir barreras de entrada ²⁸.

²³ Gennaro Cuofano, «Digital Business Models Map», en *Medium*, 31 de enero de 2019.

²⁴ Eric Brousseau y Thierry Pénard, «The Economics of Digital Business Models: A Framework for Analyzing the Economics of Platforms», *Review of Network Economics* 6, núm. 2 (2007): 81-114.

²⁵ José Moisés Martín Carretero, «Las plataformas digitales como modelo de negocio», en *Plataformas digitales y mercado de trabajo*, ed. María Luz Rodríguez Fernández (Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018), 15-34.

²⁶ Martín Carretero.

²⁷ Filipe Da Silva, Julia De Furquim y Georgina Núñez Reyes, *La libre competencia en la economía digital: las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) en América Latina y el impacto del COVID-19* (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020).

²⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

- 23. Los algoritmos son un rasgo definitorio de las plataformas digitales** ²⁹, hasta el punto de que algunos consideran que «la revolución de los algoritmos y la computación en nube [son] los cimientos de la economía de plataformas» ³⁰. Los algoritmos desempeñan un papel crucial en el procesamiento y seguimiento de grandes cantidades de datos, lo que es esencial para las plataformas que dependen de la correlación eficiente entre la oferta y la demanda. Los algoritmos pueden identificar picos de demanda y orientar a los proveedores sobre el momento y el lugar óptimos para ofrecer sus servicios ³¹, reduciendo los costos de transacción al limitar a un mínimo los recursos no utilizados. También permiten a las plataformas ajustar los precios en tiempo real mediante la fijación dinámica de precios. Además, los algoritmos facilitan la identificación del comportamiento de los consumidores y la elaboración de perfiles de usuarios, con el objetivo de ofrecer soluciones personalizadas a los clientes ³².

²⁹ Este informe se refiere a los algoritmos codificados digitalmente e implementados por ordenadores, a partir de los cuales se procesan datos, de Sara Baiocco *et al.*, *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, Working Paper Series on Labour, Education and Technology núm. 2022/02, 2022.

³⁰ Martin Kenney y John Zysman, «*The Rise of the Platform Economy*», *Issues in Science and Technology* 32, núm. 3 (2016): 61-69.

³¹ Alex J. Wood, «*Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*», Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, Working Papers Series on Labour, Education and Technology núm. 2021/07, 2021.

³² Cuofano.

► Capítulo 2

Naturaleza del trabajo en plataformas

2.1. Plataformas que conectan a empresas y clientes con trabajadores

24. Dentro de la economía de plataformas, existen plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores, ya sea actuando como entidades intermediadoras o bien contratando directamente a trabajadores para que presten determinados servicios³³. El primer capítulo del presente informe se consagra a la economía de plataformas en su conjunto, mientras que los capítulos siguientes están dedicados a los distintos tipos de plataformas, así como al trabajo que se realiza en las plataformas o a través de ellas³⁴. De hecho, la mayoría de las medidas legislativas relacionadas con la economía de plataformas se centran en el trabajo que se realiza a través de esas plataformas o en ellas, tal como se describe detalladamente en el tercer capítulo del informe.
25. Puede establecerse una distinción importante entre las plataformas basadas en la ubicación y las plataformas en línea. En el caso de las **plataformas basadas en la ubicación**, los servicios los prestan personas físicas en un lugar específico (por ejemplo, el reparto, el transporte de pasajeros o el trabajo doméstico). En cambio, en las **plataformas en línea**, los trabajadores prestan sus servicios a distancia (por ejemplo, la programación informática, los servicios de traducción o la moderación de contenidos). Las plataformas en línea pueden clasificarse asimismo en plataformas de microtarefas (o microtrabajos), plataformas de autónomos y plataformas de programación competitiva, aunque algunos investigadores también incluyen la creación de contenidos (por ejemplo, YouTube) como otra subcategoría de las plataformas en línea³⁵.
26. Aunque algunas plataformas optan por utilizar contratos de trabajo al emplear a trabajadores, la mayoría se caracteriza por actuar como intermediarios tecnológicos y clasifican a la mayor parte de los trabajadores como trabajadores independientes. Esta clasificación tiene efectos importantes en el acceso a la protección de los trabajadores y a la seguridad social, las relaciones laborales y el marco general de empleo dentro de estas plataformas, lo que constituye uno de los ejes centrales de los debates actuales sobre el trabajo en plataformas³⁶.

2.1.1. Número de plataformas y prevalencia del trabajo en plataformas

27. Con objeto de conocer el número de plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores y su distribución por sectores, se elaboró una estimación basada en diversas fuentes de información. Los resultados obtenidos indican un aumento considerable del número de plataformas, que ha pasado de 193 en 2010 a 1 070 en 2023³⁷. Atendiendo a su

³³ OCDE, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*.

³⁴ Al centrarse en el trabajo realizado en o a través de plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores, el resto del informe no se ocupa de las plataformas que actúan como intermediarios en línea para la venta de bienes ni de las plataformas que coordinan el uso temporal de activos físicos.

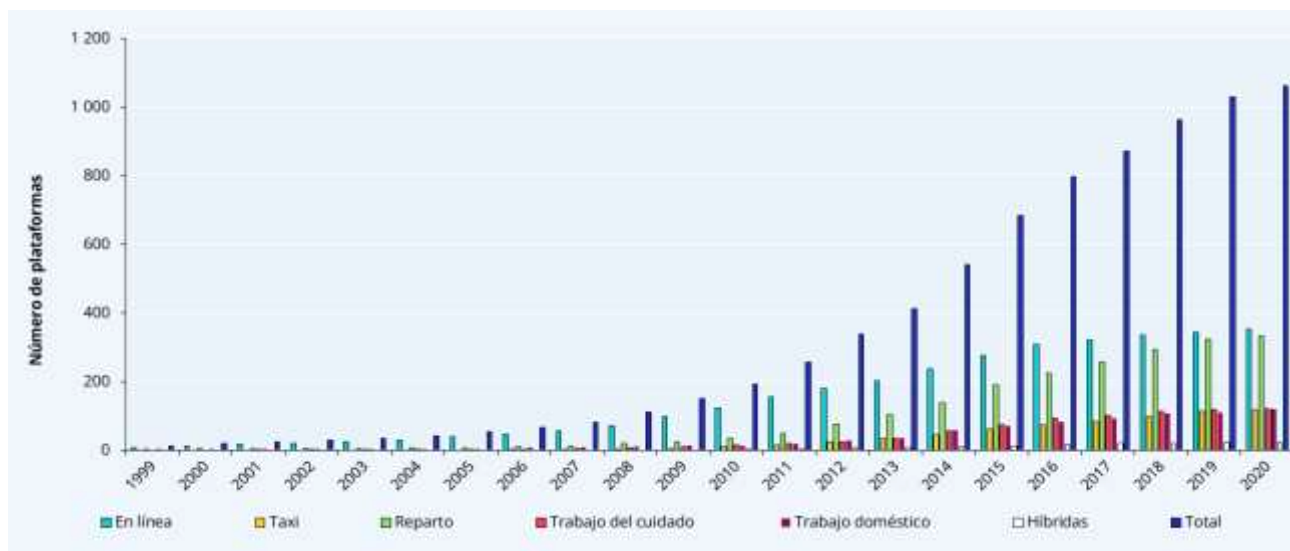
³⁵ Agnieszka Piasna, Wouter Zwysen y Jan Drahokoupil, *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey*, ETUI Working Paper núm. 2022.05, 2022.

³⁶ OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas: Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas*, MEDWPE/2022, 2022.

³⁷ Se trata de cifras actualizadas tomadas de la publicación de la OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, que se elaboraron utilizando la base de datos Crunchbase. Esta base de datos contiene información presentada voluntariamente y, en

presencia por actividad figuran, por orden descendente, las plataformas en línea (357), las del sector del reparto (334), las del transporte privado de pasajeros (119), las del trabajo del cuidado (121), las del trabajo doméstico (117) y un pequeño número de plataformas híbridas (22) dedicadas a la prestación de diversos servicios ³⁸.

► **Gráfico 1. Número de plataformas activas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores a escala mundial, según las categorías indicadas**



Fuente: Uma Rani *et al.*, *Rise of digital labour platforms: Do we see a consolidation through mergers and acquisitions?*, de próxima publicación, basado en la base de datos Crunchbase.

28. Resulta difícil determinar el número de trabajadores que participan en plataformas porque no existe una definición acordada ni métodos de medición. Aunque se incluyen preguntas relativas al trabajo en plataformas en las encuestas oficiales, entre ellas las encuestas de población activa, las encuestas sobre el uso de internet y otros tipos de encuestas de hogares y de establecimientos ³⁹, esas preguntas siguen siendo poco frecuentes y no del todo comparables. Existen otros métodos para estimar la prevalencia del trabajo en plataformas como, por ejemplo, las encuestas no oficiales y la información proporcionada por las plataformas, que presentan ventajas e inconvenientes ⁴⁰. El Banco Mundial ha elaborado recientemente sus propias estimaciones del número de trabajadores activos en las plataformas en línea, utilizando para ello dos métodos distintos ⁴¹.

el momento de redactarse este informe, abarcaba 98 países de todo el mundo, por lo que cabe la posibilidad de que algunas plataformas activas, especialmente en países de bajos ingresos, no se incluyeran en la lista.

³⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

³⁹ OCDE, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

⁴⁰ Véase, por ejemplo, Otto Kässi, Vili Lehdonvirta y Fabian Stephany, «How Many Online Workers are There in the World? A Data-Driven Assessment», *Social Science Research Network* (2021).

⁴¹ El primer método utiliza las plataformas como fuente, realizando ajustes cuando hay más de un trabajador por cuenta o trabajadores con varias cuentas; el segundo método usa una tecnología de interceptación aleatoria de dominios.

► Cuadro 1. Ejemplos de encuestas oficiales con preguntas relativas al trabajo en plataformas

País	Año	Encuesta	Periodo de referencia	Prevalencia	Definición/población objetivo
Brasil	2022	Encuesta de hogares	1 semana	1,7 % del empleo privado	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores (empleo principal)
Canadá	2015-2016	Encuesta de población activa	12 meses	0,3 % de la población de 18 años o más	Solo plataformas de transporte de pasajeros
	2018	Encuesta canadiense sobre las expectativas de los consumidores	No disponible	1,2 % de la población activa	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Chile	A partir de 2021	Encuesta de población activa	1 semana	0,5 % del empleo	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores (empleo principal)
Dinamarca	2017	Encuesta de población activa	12 meses	1 % de la población activa	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Estados Unidos	2017	Encuesta de población activa	1 semana	1 % de la población empleada	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Filipinas	2021	Encuesta de población activa	1 semana	4 % de la población empleada	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Francia	2017	Encuesta de población activa	1 semana	0,8 % de la población empleada	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Italia	2018	Estudio PLUS del Instituto Nacional de Análisis de las Políticas Públicas (INAPP)	12 meses	0,49 % de la población adulta	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Reino Unido	2022	Encuesta de población activa	12 meses	Aún sin estimaciones	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Singapur	2020	Encuesta de población activa	12 meses	3,6 % de los trabajadores por cuenta propia	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Suiza	2019	Encuesta de población activa	12 meses	0,4 % de la población adulta	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores
Encuestas plurinacionales					
16 países de la Unión Europea y Noruega	2018-2019	Encuesta comunitaria de Eurostat sobre el uso de las TIC por los hogares y las personas físicas	12 meses	3 % de la población adulta	Plataformas que ponen en contacto a empresas y clientes con trabajadores

Fuentes: Brasil, Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023; OCDE, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*; Chile, Instituto Nacional de Estadísticas, microdatos, 2021-2023; Minerva Eloisa P. Esquivias *et al.*, «Initiatives to Measure the Size of Gig Workers and Online-related Occupations in the Philippines Using the Labor Force Survey», comunicación presentada en el 64.º Congreso Mundial de Estadística del Instituto Internacional de Estadística (IIE), Ottawa, 2023; Costa Rica, Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), *Encuesta Continua de Empleo: El teletrabajo y uso de plataformas digitales en Costa Rica: una nueva modalidad laboral*, 2023; Eurostat, «Employment Statistics - Digital Platform Workers».

29. Los resultados de las encuestas oficiales indican que, en la mayoría de los países, la prevalencia del trabajo en plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores sigue registrando cifras muy bajas de un solo dígito, con porcentajes que van desde el 0,5 por ciento registrado en Chile al 4 por ciento del empleo total en Filipinas. Estos porcentajes

son acordes con estudios basados en encuestas no oficiales como la segunda encuesta sobre el trabajo en internet y en plataformas del Instituto Sindical Europeo (ETUI) (según esta encuesta, el 1,1 por ciento de los trabajadores de 14 países miembros de la Unión Europea formaba parte de la categoría de «trabajadores con empleo principal en plataformas» y el 4,3 por ciento pertenecía a la categoría de «cualquier tipo de trabajadores de plataformas») ⁴². Por último, el Banco Mundial, sirviéndose de las fuentes anteriormente descritas en este informe, estima que entre 154 y 435 millones de trabajadores se desempeñan en plataformas en línea, en función del método de cálculo utilizado ⁴³.

30. Aunque la escasez de datos estadísticos y datos de panel comparables plantea dificultades, la información relativa al aumento del número de plataformas y de la demanda de trabajo en plataformas en línea indica que también puede estar aumentando la prevalencia del trabajo en plataformas.
31. Habida cuenta de esas dificultades resulta imperativo incluir preguntas sobre el trabajo en plataformas en las encuestas nacionales periódicas y normalizar la recopilación de datos. En este sentido, cabe señalar que en la 21.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) de 2023 se planteó la cuestión de si la labor de la OIT relacionada con la elaboración de directrices estadísticas sobre el trabajo y la ocupación en plataformas digitales debería llevarse a cabo con vistas a presentar nuevas normas para su discusión en la 22.^a CIET, y la mayoría de los participantes manifestaron su apoyo.

2.1.2. Ubicación de las plataformas y trabajo en plataformas

32. Con respecto a la inversión total en las plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores, se estima que Asia recibe 57 000 millones de dólares de los Estados Unidos, América del Norte, 46 000 millones de dólares, y Europa, 12 000 millones de dólares, lo que representa algo más del 96 por ciento de la inversión total a nivel mundial ⁴⁴. También se observa esa concentración cuando el análisis se circunscribe a las plataformas en línea, un 60 por ciento de las cuales tiene su sede en la Unión Europea o en los Estados Unidos de América ⁴⁵. En un estudio reciente del Banco Mundial se destaca que el 73 por ciento de las plataformas en línea son regionales o locales. De las plataformas regionales, 12 se fundaron en la India, 6 en China y 3 en el Brasil, Kenya y Sudáfrica, lo que indica que las plataformas están cobrando importancia en los mercados emergentes ⁴⁶.
33. Según el índice de trabajo en línea de 2020 (OLI 2020) del Online Labour Observatory (Observatorio sobre el Trabajo en Línea) ⁴⁷, 15 países concentran más del 80 por ciento del número total de trabajadores de las principales plataformas en línea a escala mundial (gráfico 2).

⁴² La categoría «trabajadores con empleo principal en plataformas» se refiere a aquellos trabajadores para los que su trabajo en una plataforma representa su empleo principal, mientras que en la categoría «cualquier tipo de trabajadores de plataforma» están comprendidos los trabajadores para los que el trabajo en una plataforma es su empleo principal o su empleo secundario.

⁴³ Datta *et al.* Obsérvense las limitaciones de los métodos de estimación señaladas en el presente informe.

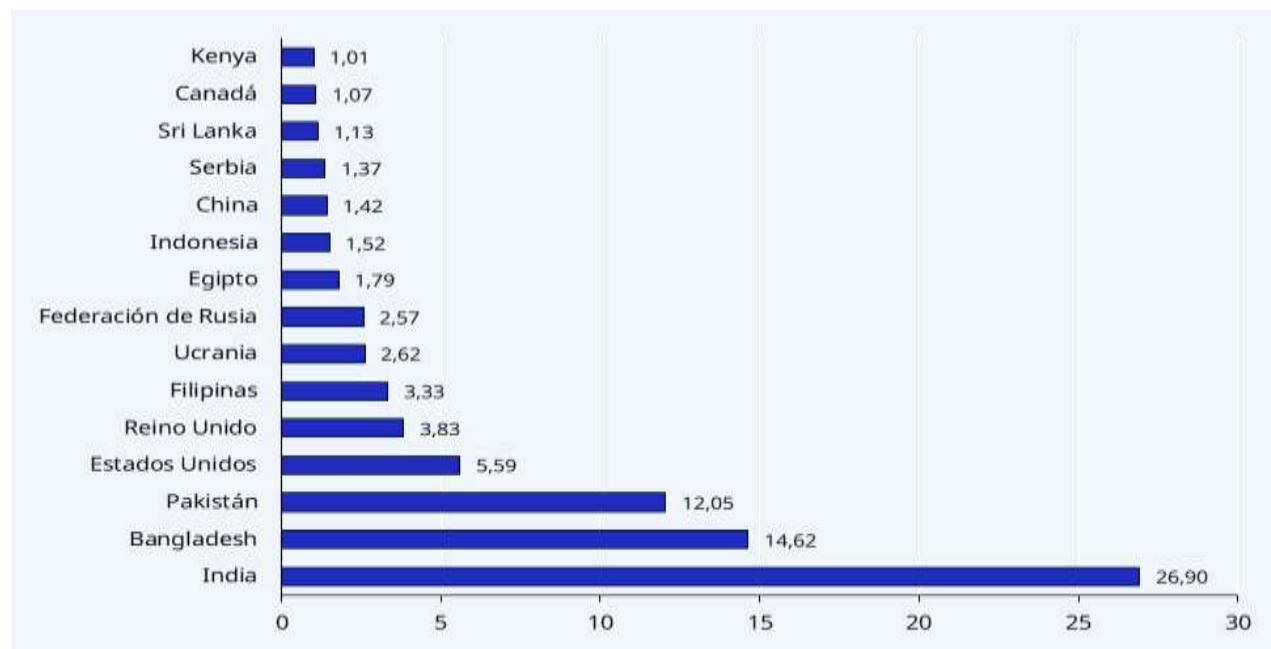
⁴⁴ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁴⁵ Datta *et al.*

⁴⁶ Datta *et al.*

⁴⁷ Online Labour Observatory, «[The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply](#)». El índice de trabajo en línea de 2020 es un indicador económico que mide la oferta y la demanda de trabajo autónomo en línea en distintos países y ocupaciones. Incluye datos relativos al periodo comprendido entre 2017 y 2023 y muestra las cuentas en línea que pueden corresponder a cuentas compartidas por más de un trabajador y a cuentas múltiples de las que es titular un único trabajador.

► **Gráfico 2. Proporción de trabajadores de las principales plataformas en línea a escala mundial, en los 15 países del mundo con mayor concentración de esos trabajadores (en porcentaje)**



Nota: La encuesta OLI 2020 no es exhaustiva en su análisis de las plataformas en línea y se limita a estudiar las principales plataformas en línea que comprenden las cinco más grandes de lengua inglesa, así como tres de lengua española y otras tres de lengua rusa.
Fuente: Online Labour Observatory, «*The Online Labour Index 2020: Online Labour Supply*», consultado el 31 de agosto de 2023.

2.2. Principales características del trabajo en plataformas

2.2.1. Pocos obstáculos al acceso y flexibilidad

- 34.** Debido a los escasos obstáculos para acceder al trabajo en plataformas ⁴⁸, este puede ser una fuente de oportunidades de empleo, especialmente para algunos grupos con dificultades de acceso a los mercados de trabajo. Muchos de esos trabajos no requieren grandes inversiones de capital y, en algunos casos, basta con disponer de un teléfono inteligente y una conexión a internet. Las plataformas en línea ofrecen oportunidades superiores a las que los trabajadores encuentran normalmente en los mercados de trabajo locales y pueden resultar convenientes para las personas que viven en zonas rurales ⁴⁹. Las plataformas también pueden mejorar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad al brindarles la posibilidad de adquirir mayor autonomía personal y evitar su estigmatización ⁵⁰. Aunque se reconoce la

⁴⁸ El resto del presente informe se centra en el trabajo realizado en o a través de plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores, ya sea actuando como entidades intermediarias o contratando directamente a los trabajadores para que presten servicios.

⁴⁹ Datta *et al.*

⁵⁰ Paul Harpur y Peter Blank, «*Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response*», *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, núm. 4 (2020): 511-520.

existencia de desafíos en materia de trabajo decente, también se ha presentado el trabajo en plataformas como una oportunidad para los trabajadores migrantes ⁵¹ y los refugiados ⁵².

- 35.** En algunos casos, el trabajo en plataformas puede ofrecer una gran flexibilidad, especialmente en relación con las horas de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. A muchos jóvenes les resulta atractivo el trabajo en plataformas por su flexibilidad. En una encuesta realizada en los Estados Unidos se puso de manifiesto que el ahorro de más dinero (56 por ciento), el complemento de ingresos insuficientes (52 por ciento) y el deseo de autonomía (49 por ciento) eran los principales motivos por los que se realizaba trabajo a través de plataformas ⁵³. Así lo confirman también otros estudios, entre ellos los informes elaborados recientemente por el Banco Mundial sobre el trabajo en plataformas en línea ⁵⁴ y por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre el trabajo en plataformas basadas en la ubicación en México ⁵⁵. En algunos estudios se señala que, en ciertos casos, las plataformas pueden brindar oportunidades de formación y desarrollo profesional a los trabajadores poco cualificados o jóvenes, ofreciéndoles experiencia laboral que podría permitirles conseguir trabajos más cualificados en el sector tecnológico ⁵⁶.
- 36.** El trabajo en plataformas ofrece la posibilidad de trabajar desde el domicilio y conciliar más fácilmente la vida laboral con la familiar. Los estudios muestran que, entre las mujeres, poder trabajar desde su domicilio es la principal razón por la que trabajan en plataformas en línea, y una de cada cuatro mujeres que trabajan en plataformas tiene hijos menores de 6 años ⁵⁷. Aunque en apariencia esto pueda parecer una ventaja para esas trabajadoras, concebir el trabajo en plataformas como un medio para facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar puede contribuir a perpetuar estereotipos de género y desigualdades en el mercado de trabajo y en la sociedad ⁵⁸.

2.2.2. El trabajo en plataformas por sector y ocupación

- 37.** La mayoría de quienes trabajan en plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores pertenecen a los sectores de los servicios de reparto y del transporte de pasajeros. Así ocurre en 17 países de Europa, en los que del 3,0 por ciento de personas entre 15 y 64 años que realizaron por lo menos una hora de trabajo en una plataforma digital en los últimos doce meses, el 33,3 por ciento están ocupados en plataformas del sector de los servicios de reparto y el 13,3 por ciento en plataformas de servicios de transporte de pasajeros ⁵⁹. Lo mismo sucede en los Estados Unidos, donde el 62 por ciento de quienes perciben ingresos provenientes

⁵¹ Verónica Alaimo, María Noel Chaves y Nicolás Soler, *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital?* (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019).

⁵² Datta *et al.*

⁵³ Pew Research Center, *The State of Gig Work in 2021*, 2021.

⁵⁴ Datta *et al.*

⁵⁵ Oliver Azuara *et al.*, «Plataformas digitales en México: ¿cuál es el perfil y preferencias de aseguramiento de los conductores y repartidores usuarios de DiDi y DiDi Food?», Nota técnica núm. IDB-TN-02474, 2022.

⁵⁶ Datta *et al.*

⁵⁷ Uma Rani, Nora Gobel y Rishabh Kumar Dhir, «Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys», en *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022), 13-23.

⁵⁸ Francesco Bogliacino *et al.*, *Quantity and Quality of Work in the Platform Economy*, GLO Discussion Paper núm. 420, 2019.

⁵⁹ Eurostat, «Employment Statistics - Digital Platform Workers».

de plataformas de trabajo o de capital trabajan en el transporte ⁶⁰, y también en China ⁶¹, la India ⁶² y Kenya ⁶³, donde el 82 por ciento de las personas que trabajan en plataformas lo hacen en plataformas de transporte de pasajeros. En cuanto a las plataformas de trabajo en línea, las principales actividades realizadas por los trabajadores son el desarrollo de programas informáticos, la elaboración de contenidos creativos y multimedia, y la escritura y la traducción. Las tareas administrativas y la introducción de datos, las ventas y la comercialización, y los servicios profesionales son actividades menos frecuentes ⁶⁴.

2.2.3. Ocupación principal o secundaria

- 38.** Para un número importante de trabajadores, el trabajo en plataformas complementa sus ingresos principales y representa una fuente adicional de ingresos. Según estimaciones de la OIT, solo un 30 por ciento aproximadamente de los trabajadores de plataformas en línea dependen de estas plataformas como su principal fuente de ingresos ⁶⁵. En un estudio del Banco Mundial se facilitan cifras similares, según las cuales solo uno de cada tres trabajadores utiliza plataformas para su ocupación principal ⁶⁶. En los Estados Unidos, el 53 por ciento de los trabajadores de plataformas tienen otros empleos ⁶⁷. Existen tendencias similares en 17 países de Europa, en los que el 52,2 por ciento de esos trabajadores obtienen de las plataformas al menos una cuarta parte de sus ingresos ⁶⁸. En cambio, en el caso de las plataformas basadas en la ubicación, como las de los sectores del transporte privado de pasajeros y del reparto, la situación es distinta y se estima que para el 84 y el 90 por ciento de esos trabajadores, respectivamente, ese trabajo constituye su principal fuente de ingresos ⁶⁹.
- 39.** Estas cifras concuerdan con el número de horas trabajadas por los trabajadores de plataformas. Según las encuestas de la OIT, las personas ocupadas en las plataformas en línea trabajan una media de 27 horas en una semana típica. El promedio de horas de trabajo en esas plataformas también es mayor en los países en desarrollo (32 horas, incluido el trabajo no remunerado) que en los países desarrollados (20 horas) ⁷⁰. El número de horas de trabajo en los sectores del transporte de pasajeros y el reparto es considerablemente mayor (en promedio, 67 horas y 59 horas semanales, respectivamente), pero más de la mitad de los encuestados señaló que trabajan incluso más horas ⁷¹. Todo ello pone de manifiesto que, para la mayoría de los trabajadores de esos sectores, el trabajo en plataformas es su principal fuente de ingresos laborales. Una parte sustancial de esos trabajadores también declara que trabaja los siete días de la semana (el 41 y el 38 por ciento, respectivamente, en los sectores del transporte de pasajeros y el reparto) ⁷².

⁶⁰ Diana Farrell, Fiona Greig y Amar Hamoudi, «[The Evolution of the Online Platform Economy: Evidence from Five Years of Banking Data](#)», *AEA Papers and Proceedings* 109 (2019): 362-366.

⁶¹ Wei Tu, *New Forms of Employment and Labour Protection in China*, de próxima publicación.

⁶² India, NITI Aayog, *India's Booming Gig and Platform Economy: Perspectives and Recommendations on the Future of Work*, 2022.

⁶³ Tom Kwanya y Kutoma J. Wakunuma, *Regulation of Digital Platforms for a Socially-Just Gig Economy in Kenya* (Alexander von Humboldt Institute for Internet and Society, 2023).

⁶⁴ [Online Labour Observatory](#).

⁶⁵ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁶⁶ Datta *et al.*

⁶⁷ Estados Unidos, Board of Governors of the Federal Reserve System, *Economic Well-Being of U.S. Households in 2022*, 2023.

⁶⁸ Eurostat, «Employment Statistics - Digital Platform Workers».

⁶⁹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁷⁰ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 180.

⁷¹ Las largas jornadas de trabajo también son características de los sectores tradicionales del transporte privado de pasajeros y el reparto, en los que se trabajan 70 y 57 horas semanales en promedio, respectivamente.

⁷² OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 180.

40. Las encuestas de la OIT muestran que, por cada hora trabajada o por cada tarea remunerada, los trabajadores de plataformas de microtareas dedican aproximadamente 20 minutos a trabajo no remunerado ⁷³, lo cual asciende hasta 23 minutos en las plataformas de autónomos ⁷⁴. En el caso de las plataformas de reparto basadas en la ubicación, el tiempo de trabajo no remunerado puede incluir no solo los periodos de espera entre encargos, sino también el tiempo dedicado a subsanar errores, por ejemplo, cuando un restaurante se olvida de parte del pedido ⁷⁵.
41. La comparación de ingresos entre los trabajadores de plataformas y los trabajadores que se desempeñan fuera de las plataformas revela un panorama dispar. En varios estudios sobre el trabajo basado en la ubicación se señala que, en algunos países, los trabajadores de plataformas en los sectores del transporte de pasajeros y el reparto ganan más que el mismo tipo de trabajadores que no realizan esta actividad a través de plataformas ⁷⁶. De forma análoga, también se han observado mayores ingresos en los servicios de reparaciones domésticas y los sectores del transporte y del bienestar ⁷⁷. Sin embargo, en algunos estudios se señala que una proporción considerable de trabajadores de plataformas tiene unos ingresos por hora inferiores al salario mínimo local ⁷⁸. Además, en otros estudios se indica que en la India y en los Estados Unidos, los ingresos de los trabajadores de plataformas son aproximadamente entre un 60 y un 80 por ciento inferiores a los percibidos por trabajadores que realizan tareas similares en el mercado de trabajo tradicional ⁷⁹.

2.2.4. La función de los algoritmos en el control y la supervisión del trabajo

42. Aunque no es un fenómeno exclusivo del trabajo en plataformas, cada vez se emplean más los algoritmos como herramientas con las que mejorar la supervisión y el control del trabajo. Si bien la supervisión generalizada de los trabajadores no es algo nuevo, la gestión de los trabajadores por medios tecnológicos facilitada por la inteligencia artificial incrementa esas posibilidades hasta niveles sin precedentes ⁸⁰.
43. En muchas plataformas, siempre es un algoritmo el que ofrece y adjudica servicios o tareas a los trabajadores, define el tiempo de trabajo, calcula la remuneración, aplica los sistemas de calificación y clasificación, y, en última instancia, determina si los trabajadores van a seguir prestando servicios. En las plataformas basadas en la ubicación, son corrientes la geolocalización, la fijación de los plazos de entrega y el control de la disponibilidad. Las plataformas en línea suelen utilizar capturas de pantalla periódicas y aleatorias, el seguimiento del tiempo de utilización del teclado, los registros de tareas diarias o el control de la calidad de las tareas. Además, los algoritmos automatizan la supervisión humana del trabajo a través los sistemas de calificación por parte de los clientes y de clasificación.
44. Como ya se ha señalado, los algoritmos pueden redundar en una mayor eficiencia mediante la optimización de la asignación de tareas a los trabajadores, pero también pueden afectar a varias dimensiones del trabajo decente, cuestión que se examina en los capítulos que siguen.

⁷³ El término «no remunerado» se refiere aquí al trabajo que se realiza y es necesario para completar las tareas remuneradas, pero que no se tiene en cuenta al calcular la remuneración pagada al trabajador.

⁷⁴ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 178.

⁷⁵ Valeria Pulignano et al., *Does It Pay to Work? Unpaid Labour in the Platform Economy*, ETUI Policy Brief núm. 15, 2021.

⁷⁶ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁷⁷ Willem Pieter De Groen e Ilaria Maselli, *The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market* (Centro de Estudios Políticos Europeos, 2016).

⁷⁸ Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2018).

⁷⁹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁸⁰ Valerio De Stefano, *«Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, ILO Employment Policy Department Working Paper No. 246 (OIT, 2018).

2.3. Características de los trabajadores de plataformas

2.3.1. Perfil de edad

45. Aunque los trabajadores de plataformas no responden a un único perfil, suelen ser más jóvenes que la media de la población activa. En el cuadro 2 se presenta una comparación entre las edades promedio de los trabajadores de plataformas y las del conjunto de los trabajadores en distintas regiones y países.

► **Cuadro 2. Edad promedio de los trabajadores de plataformas en comparación con la de otros trabajadores o el conjunto de trabajadores en determinadas regiones o países**

Región o país	Edad promedio (años)	
	Trabajadores de plataformas	Otros trabajadores/ todos los trabajadores
Nivel mundial ¹	33,2 (trabajadores de plataformas de microtarefas)	39,5 (todos los trabajadores)
Nivel mundial ²	31 (trabajo en línea); 36 (transporte privado de pasajeros); 29 (reparto)	39,5 (todos los trabajadores)
Unión Europea ³	33,9	42,4 (todos los trabajadores)
Unión Europea ⁴	36,4 (reparto); 40,5 (transporte privado de pasajeros)	42,5 (otros trabajadores)
Chile ⁵	35,7	42,3 (otros trabajadores)
Filipinas ⁶	34,2	39,8 (otros trabajadores)

¹ Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* (OIT, 2018). ² OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*. ³ Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole y Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, 2020). ⁴ Piasna, Zwysen y Drahokoupil. ⁵ Chile, microdatos de la *Encuesta Nacional de Empleo*, 2021-2023. ⁶ Filipinas, microdatos de la *Encuesta de Población Activa*, 2021.

46. En la Unión Europea, el promedio de edad de los trabajadores de plataformas es de 33,9 años, frente a los 42,4 años de la población ocupada en general ⁸¹; de hecho, en 17 países europeos, la mayoría de los trabajadores de plataformas tienen menos de 30 años ⁸². Estas cifras coinciden con lo que se observa en otras partes del mundo. La diferencia de edad entre los trabajadores de plataformas y los trabajadores no ocupados en plataformas también varía en función del sector; por ejemplo, en la Unión Europea, es de solo dos años en el sector del transporte, pero de más de seis en el sector del reparto ⁸³.

2.3.2. Educación

47. En algunos países, los datos indican que los trabajadores de plataformas tienen porcentualmente un nivel de educación más elevado que el de los trabajadores de sectores tradicionales. En el cuadro 3, puede observarse esta tendencia en un conjunto de regiones y países.

⁸¹ Maria Cesira Urzì Brancati, Annarosa Pesole y Enrique Fernández-Macías.

⁸² Eurostat, «Employment Statistics - Digital Platform Workers».

⁸³ Piasna, Zwysen y Drahokoupil.

► **Cuadro 3. Nivel de educación de los trabajadores de plataformas y los trabajadores no ocupados en plataformas en determinadas regiones y países (en porcentaje)**

Nivel mundial (datos de la OIT)	Categoría	Todos los trabajadores ¹	Trabajo en línea ²	Transporte privado de pasajeros ²	Reparto ²
	Básico	44	2	31	28
	Intermedio	30	35	45	51
	Superior	25	63	24	21
Unión Europea (encuesta del Instituto Sindical Europeo) ³	Categoría	Trabajadores que nunca han trabajado por internet		Trabajadores de plataformas	
	Hasta el primer ciclo de la enseñanza secundaria	19,0		11,5	
	Último ciclo de la enseñanza secundaria o enseñanza postsecundaria	53,0		52,0	
	Enseñanza terciaria	28,0		36,5	
Estados Unidos ⁴	Categoría	Trabajadores ocupados fuera de las plataformas		Trabajadores con trabajo principal en plataformas	
	Enseñanza primaria	8,4		4,3	
	Enseñanza secundaria	25,7		21,7	
	Enseñanza superior	65,9		74,0	
Brasil ⁵	Categoría	Trabajadores ocupados fuera de las plataformas		Trabajadores con trabajo principal en plataformas	
	Enseñanza secundaria incompleta	38,7		24,6	
	Enseñanza secundaria completa y enseñanza superior incompleta	43,1		61,3	
	Enseñanza superior completa	18,2		14,2	
Filipinas ⁶	Categoría	Trabajadores ocupados fuera de las plataformas		Trabajadores con trabajo principal en plataformas	
	Hasta enseñanza primaria	24,3		16,9	
	Enseñanza secundaria	42,4		32,4	
	Enseñanza superior	33,3		50,7	
Chile ⁷	Categoría	Trabajadores ocupados fuera de las plataformas		Trabajadores con trabajo principal en plataformas	
	Hasta enseñanza primaria	13,1		2,7	
	Enseñanza secundaria	56,4		66,7	
	Enseñanza superior	30,5		30,6	

¹ ILOSTAT, citado en OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas: Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas*, MEDWPE/2022, 2022, 24. ² OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, citado en MEDWPE/2022, 24. ³ Piasna, Zwysen, y Drahokoupil. ⁴ Estados Unidos, microdatos de la Encuesta Continua de Población, 2017. ⁵ Brasil, Instituto Brasileño de Geografía y Estadística, *Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022: PNAD Contínua*, 2023. ⁶ Filipinas, microdatos de la Encuesta de Población Activa, 2021. ⁷ Chile, microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo, 2021-2023.

48. Una encuesta de la OIT muestra que el nivel educativo de los trabajadores de plataformas varía según el sector en que estos se desempeñan. En los sectores del transporte de pasajeros y el reparto, el 24 y el 21 por ciento de los trabajadores de plataformas, respectivamente, poseen un nivel de estudios «superior», una cifra similar a la del conjunto de los trabajadores (25 por ciento).

Sin embargo, esta cifra asciende al 63 por ciento entre los trabajadores de las plataformas en línea ⁸⁴. Además, estudios realizados en 17 países de Europa ⁸⁵, así como en la Argentina ⁸⁶ y en Kenya ⁸⁷, también revelan que los trabajadores de plataformas tienen niveles educativos más elevados que quienes trabajan fuera de las plataformas.

2.3.3. Distribución por género

49. En estudios sobre las plataformas de microtarefas, se indica que el trabajo en estas plataformas es realizado principalmente por hombres y, según sus estimaciones, solo uno de cada tres trabajadores son mujeres ⁸⁸. También se señala que las mujeres están especialmente subrepresentadas entre los trabajadores de las plataformas relacionadas con los sectores del transporte de pasajeros y el reparto ⁸⁹. Sin embargo, la presencia de mujeres es mucho mayor en las plataformas que ofrecen tipos de trabajo que históricamente han sido desempeñados por mujeres, como los cuidados, el trabajo doméstico y los servicios de estética, entre otros ⁹⁰. Por otra parte, hay estudios recientes que aportan nuevos matices. Por ejemplo, en un estudio del Banco Mundial, se constata que en determinadas actividades hay una mayor participación de mujeres en las plataformas en línea que en ocupaciones similares que se realizan fuera de las plataformas ⁹¹. Esta tendencia se corrobora con datos relativos a Filipinas, que indican que las mujeres representan el 52 por ciento de los trabajadores de plataformas, pero solo el 40 por ciento de los trabajadores que se desempeñan fuera de las plataformas, y que la mayoría de los trabajadores de plataformas están ocupados en los sectores del comercio minorista, la administración y los servicios personales. En Chile, por el contrario, donde predominan los sectores del transporte de pasajeros y el reparto, solo el 11 por ciento de los trabajadores de plataformas son mujeres. Esto indica que la segregación del mercado de trabajo profesional se refleja en la economía de plataformas. Además, el acceso a la tecnología y las competencias digitales suele ser más reducido entre las mujeres que entre los hombres, sobre todo en los países en desarrollo ⁹².

2.3.4. Trabajadores migrantes y refugiados

50. Según un estudio de la OIT, se calcula que cerca del 17 por ciento del trabajo autónomo de plataformas es realizado por trabajadores migrantes, con una proporción más elevada en los países desarrollados (38 por ciento) que en los países en desarrollo (7 por ciento) ⁹³. En el cuadro 4 se muestra que, si bien los trabajadores migrantes están generalmente sobrerrepresentados en la economía de plataformas, la medida en que lo están varía considerablemente dependiendo del contexto regional o nacional.

⁸⁴ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁸⁵ Eurostat, «Employment Statistics - Digital Platform Workers».

⁸⁶ Javier Madariaga et al., *Economía de plataformas y empleo: ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento, Banco Interamericano de Desarrollo y OIT, 2019).

⁸⁷ Kwanya y Wakunuma.

⁸⁸ Berg et al.

⁸⁹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

⁹⁰ Uma Rani et al., «Women, Work and the Digital Economy», *Gender and Development* 30, núm. 3 (2022): 421-435.

⁹¹ Datta et al.

⁹² Ria Kasliwal, *Gender and the Gig Economy: A Qualitative Study of Gig Platforms for Women Workers*, Observer Research Foundation (ORF), Issue Brief No. 359, 2020.

⁹³ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

► **Cuadro 4. Participación de los trabajadores migrantes en el trabajo en plataformas y fuera de plataformas en determinadas regiones y países (en porcentaje)**

Región o país	Trabajo fuera de plataformas	Trabajo en plataformas
Nivel mundial - Sector del transporte privado de pasajeros ¹	1,4	5,0
Nivel mundial - Sector del reparto ¹	14,9	17,6
Unión Europea ²	6,0	13,3
16 países de la Unión Europea + Noruega (encuesta del Instituto Sindical Europeo) ³	13,0	17,0
Chile ⁴	11,8	43,5
Estados Unidos ⁵	17,3	24,3

¹ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*. ² Urzú Brancati, Pesole y Fernández-Macías. ³ Piasna, Zwysen y Drahokoupil. ⁴ Chile, microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo, 2021-2023. ⁵ Estados Unidos, microdatos de la Encuesta Continua de Población, 2017.

51. Según las estimaciones de la OIT, los migrantes internacionales representan el 4,9 por ciento de la fuerza de trabajo a nivel mundial, lo que indica que existe una sobrerrepresentación de los migrantes en el trabajo que se realiza en las plataformas, particularmente en las plataformas en línea y en las del sector del reparto ⁹⁴. En algunos países de América Latina, la proporción de trabajadores migrantes con respecto al total de trabajadores de plataformas es particularmente elevada, sobre todo debido al gran número de migrantes procedentes de la República Bolivariana de Venezuela ⁹⁵.
52. A menudo se afirma que las plataformas digitales pueden representar una fuente de ingreso para los refugiados, pero la experiencia demuestra que ello no siempre es viable. La falta de infraestructura tecnológica en muchos de los lugares donde viven los refugiados y los déficits de competencias digitales representan impedimentos para acceder a las plataformas que ofrecen oportunidades de generación de ingresos, así como para colaborar en ellas ⁹⁶.
53. El trabajo que se realiza en las plataformas puede trascender las fronteras geográficas. A pesar de que algunos países tienen estrictas reglas migratorias, el trabajo que se realiza en las plataformas en línea puede hacerse desde cualquier parte del mundo, lo que ofrece a las personas una «entrada virtual» a la fuerza de trabajo mundial.

2.4. El trabajo en las plataformas digitales y la informalidad

54. Pueden considerarse tres tipos de informalidad:
- i) la informalidad de las actividades;
 - ii) la informalidad de las unidades económicas, y
 - iii) la informalidad de los puestos de trabajo ⁹⁷.

⁹⁴ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2021 (resumen en español: *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes - Resultados y metodología*).

⁹⁵ OIT, *El aporte de las personas refugiadas y migrantes venezolanas en los servicios esenciales de reparto de alimentos y medicina durante la pandemia de la COVID-19: Argentina, Colombia y Perú*, 2021.

⁹⁶ OIT, *Digital Refugee Livelihoods and Decent Work: Towards Inclusion in a Fairer Digital Economy*, 2021.

⁹⁷ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, de próxima publicación.

55. Estas tres dimensiones son importantes si se tienen en cuenta las consecuencias negativas que pueden tener en:
- los recursos que recauda el Estado;
 - el acceso de los trabajadores a una protección y seguridad social adecuadas, y
 - el grado de competencia entre las empresas.
56. La proporción relativamente elevada de trabajadores independientes que se desempeñan en las plataformas puede contribuir a una mayor informalidad en comparación con el trabajo que se realiza fuera de ellas, ya que los trabajadores independientes por lo general están más expuestos a la informalidad que los trabajadores dependientes. Se calcula que, a nivel mundial, el 86,7 por ciento de los trabajadores independientes operan sus propias unidades económicas informales y, por lo tanto, se considera que forman parte del empleo informal. En cambio, solo el 39,8 por ciento de los trabajadores dependientes se considera que forman parte del empleo informal ⁹⁸. También existe la posibilidad de que la actividad que se realiza en las plataformas constituya una relación de trabajo encubierta ⁹⁹, lo que exacerba el riesgo de informalidad. Otras características del trabajo que se realiza en las plataformas aumentan el riesgo de informalidad, como el trabajo o las actividades no declaradas, particularmente en contextos carentes de marcos impositivos adaptados que permitan imponer obligaciones declarativas a las plataformas y los trabajadores. Los datos empíricos de algunas regiones también indican un incumplimiento no intencional de las obligaciones de los trabajadores independientes de pagar sus impuestos y cotizaciones a la seguridad social ¹⁰⁰. Por último, cuando el trabajo que se realiza en las plataformas constituye la fuente de ingreso secundaria del trabajador, existe el riesgo de que este solo declare su fuente de ingreso principal, lo que afecta la recaudación fiscal del Estado y, con ello, los regímenes laborales y de seguridad social.

► Recuadro 1. ¿Qué se sabe de la informalidad en las plataformas de trabajo?

A pesar de que se dispone de escasa información empírica cuantitativa, algunos datos, especialmente de países cuyo nivel de informalidad general de la fuerza de trabajo es relativamente bajo, parecen indicar que existe un elevado nivel de informalidad entre los trabajadores de plataformas.

- En **Francia**, solo el 15 por ciento de los trabajadores de plataformas afirmaron que tenían previsto declarar los ingresos obtenidos por el trabajo que habían realizado en las plataformas el año anterior ¹.
- En el **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte**, solo el 35 por ciento de los trabajadores de plataformas habían informado o tenían la intención de informar a las autoridades fiscales de los ingresos que habían percibido por su trabajo en las plataformas. El 54 por ciento del total de los trabajadores de plataformas no tenían la intención de declarar sus ingresos ².
- Aproximadamente el 76 por ciento de los trabajadores de plataformas en **Ucrania** y dos tercios de los trabajadores de plataformas en **Serbia** declararon que trabajaban de manera informal; no estaban inscritos en los órganos públicos correspondientes

⁹⁸ OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

⁹⁹ Según lo dispuesto en la *Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006* (núm. 198), «existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho».

¹⁰⁰ Colin C. Williams, Mireia Llobera y Adrian V. Horodnic, *Tackling Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment*, Documento de trabajo de la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de prevención y desincentivación del trabajo no declarado, 2020.

como trabajadores independientes ni pagaban cotizaciones a la seguridad social. En Serbia, aunque no pueda establecerse una comparación directa, la proporción de trabajadores dependientes y de trabajadores independientes no ocupados en plataformas que forman parte del empleo informal era bastante más baja (7,4 por ciento y 39,5 por ciento, respectivamente) ³.

- En **Italia**, se calcula que entre el 11 y el 13 por ciento de toda la fuerza de trabajo tuvo un empleo informal en los últimos años (cifra que asciende a entre un 14 y un 17 por ciento entre los trabajadores por cuenta propia) ⁴, mientras que casi el 40 por ciento de los trabajadores de plataformas carecía de un contrato formal ⁵. En cuanto a la informalidad en las plataformas digitales, el 44 por ciento de las plataformas digitales que funcionaban en el país no estaban inscritas oficialmente en el Instituto Nacional de Seguridad Social ⁶.
- En una encuesta en la que participaron 138 trabajadores de plataformas de transporte privado de pasajeros en Lagos, **Nigeria**, todos los encuestados eran trabajadores independientes informales. Se comprobó que no había contratos de trabajo formales entre las plataformas y los conductores encuestados y ninguno de los conductores estaba inscrito como empresario ⁷.
- Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo de **Chile**, la tasa de informalidad entre los trabajadores de las plataformas digitales era de un 93,5 por ciento en el primer trimestre de 2020 y cayó a un 75 por ciento en septiembre de 2023.

¹ Willem Pieter De Groen y Ilaria Maselli, «The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market», Centro de Estudios Políticos Europeos, informe especial núm. 138, 2016. ² Nilufer Rahim *et al.*, *Research on the Sharing Economy* (Administración de Ingresos y Aduanas, 2017). ³ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, OIT, Documento de trabajo núm. 32, 2021. ⁴ OIT, «Indicador ODS 8.3.1- Proporción de la ocupación informal en la ocupación total según sexo y sector», base de datos ILOSTAT, consultada el 15 de septiembre de 2023. ⁵ Encuesta INAPP-PLUS del Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas (encuesta sobre participación, trabajo y desempleo) 2018. Véase también Valeria Cirillo, Dario Guarascio y Sergio Scicchitano, «Platform Workers in Italy: An Empirical Exploration on Worker-Level Data», presentación en el taller sobre la modernización del sistema de protección social en Italia (MOSPI), 7 de octubre de 2019. ⁶ Italia, Istituto Nazionale Previdenza Sociale, *XVII Rapporto Annuale*, 2018. ⁷ Katarzyna Cieslik, Roland Banya y Bhaskar Vira, «Offline Contexts of Online Jobs: Platform Drivers, Decent Work, and Informality in Lagos, Nigeria», *Development Policy Review*, 40 No. 4 (2022), e12595.

- 57.** La trazabilidad de las actividades en las plataformas, mediante el uso de contratos digitales y la digitalización de las transacciones, ofrece la oportunidad de formalizar actividades económicas que suelen eludir el radar de las autoridades. Este puede ser un factor crucial para promover el trabajo decente y asegurar el cumplimiento de la ley. Podría pedirse que se faciliten, entre otros, los siguientes datos: i) datos recopilados y conservados por las plataformas; ii) datos de los mecanismos de queja que permiten a los usuarios y a los trabajadores de las plataformas denunciar actividades informales de cualquiera de las partes, y iii) datos recopilados y conservados por los bancos sobre los pagos entre usuarios y trabajadores de la plataforma ¹⁰¹. No obstante, para aprovechar el potencial de este tipo de trazabilidad es imprescindible que las plataformas colaboren e intercambien información con las autoridades nacionales competentes. La repercusión general que estas dinámicas puedan tener en la formalización variará probablemente en función del contexto y el sector de actividad y dependerá del grado de formalidad inicial de la economía y la capacidad institucional del país del que se trate.

¹⁰¹ Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, de próxima publicación.

► Capítulo 3

El marco normativo

3.1. Derecho internacional y trabajo en plataformas

58. No existen instrumentos internacionales que regulen las plataformas digitales de trabajo de forma integral. No obstante, en el conjunto del sistema de las Naciones Unidas, la cuestión de la economía de las plataformas ha sido abordada en varios informes —que se han centrado en particular en el tema de la inclusión digital ¹⁰² y de los nuevos retos que plantea el uso de los datos personales ¹⁰³—, y se ha tratado también en un informe elaborado por el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos ¹⁰⁴. Las plataformas han sido objeto de atención por parte de la Unión Europea y la OCDE, que han abordado específicamente el tema de la declaración de impuestos ¹⁰⁵, y asimismo han sido el tema central de una propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales ¹⁰⁶.
59. A petición del Consejo de Administración de la OIT, la Oficina preparó el informe titulado *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, en el que se examinan tanto las lagunas existentes en el ámbito específico de la aplicación de las normas internacionales del trabajo como las lagunas temáticas, es decir, las cuestiones que son pertinentes para la economía de plataformas pero a las que no parece darse plena respuesta en las normas existentes de la OIT ¹⁰⁷. Para ello, el ámbito de aplicación de las normas se examinó a la luz de las disposiciones expresas previstas en las normas y de las observaciones de los órganos de control de la OIT ¹⁰⁸.
60. En las secciones siguientes se examinan las principales normas internacionales del trabajo pertinentes para el trabajo decente en la economía de plataformas, siguiendo para ello el análisis que se realiza en el documento *Análisis de las lagunas normativas*, mencionado anteriormente.

¹⁰² Véase, por ejemplo, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), *Digital Economy Report Pacific Edition 2022: Towards Value Creation and Inclusiveness*, 2023.

¹⁰³ Véase, por ejemplo, UNCTAD, *Informe sobre la economía digital 2021 - Flujos de datos transfronterizos y desarrollo: Para quién fluyen los datos*, 2021.

¹⁰⁴ Naciones Unidas, *Informe del Relator Especial sobre la extrema pobreza y derechos humanos*, A/78/175 (2023), párr. 63.

¹⁰⁵ Véanse, por ejemplo, Directiva (UE) 2021/514 del Consejo de 22 de marzo de 2021 por la que se modifica la Directiva 2011/16/UE relativa a la cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad, OJ L 104, 25 de marzo de 2023; y OCDE, *Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators: XML Schema – User Guide for Tax Administrations*, 2022.

¹⁰⁶ Consejo de la Unión Europea, *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales - Orientación general*, 7 de junio de 2023.

¹⁰⁷ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, GB.347/POL/1, 2023.

¹⁰⁸ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades y sistemas jurídicos nacionales. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, contenido y significado de las disposiciones de los convenios. Sus opiniones y recomendaciones no son vinculantes y buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. Véase: OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, ILC.110/III (A), 2022, párr. 23. En cambio, el Comité de Libertad Sindical (CLS) debe velar por los principios de universalidad, continuidad, previsibilidad, equidad e igualdad de trato, que deben garantizarse en el ámbito de la libertad sindical; cada caso sobre el que formula conclusiones y recomendaciones es único y debe considerarse dentro de su contexto específico. Véase: OIT, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, párr. 9.

Libertad sindical y negociación colectiva

- 61.** El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) se aplica a todos «los trabajadores», «sin ninguna distinción» ¹⁰⁹. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha afirmado expresamente que el Convenio núm. 87 ampara, entre otros, a los trabajadores de la economía informal y a los trabajadores por cuenta propia ¹¹⁰, y en muchos de sus comentarios ha hecho referencia a la aplicación del Convenio a los trabajadores de plataformas ¹¹¹. El Comité de Libertad Sindical ha hecho hincapié en que el criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho sindical no se funda en el vínculo laboral con un empleador ¹¹².
- 62.** El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), se aplica a los «trabajadores» (artículo 1) ¹¹³. La CEACR ha afirmado que el derecho a la negociación colectiva también debería ser aplicable a las organizaciones que representan a los trabajadores por cuenta propia ¹¹⁴. La Comisión reiteró esta afirmación en su Estudio General de 2020, en el que recuerda que es aplicable toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo, independientemente de cuál sea la situación laboral del trabajador ¹¹⁵. La CEACR formuló una serie de comentarios que se refieren específicamente a la aplicación del Convenio núm. 98 a los trabajadores de plataformas ¹¹⁶. En dos casos examinados ¹¹⁷, el Comité de Libertad Sindical pidió a los Gobiernos concernidos:
- celebrar consultas [...] con todas las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución aceptable para todos a fin garantizar que los trabajadores por cuenta propia puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y [...], en consulta con los interlocutores sociales interesados, identificar las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente».
- 63.** Aunque la mayoría de los participantes en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas apoyaron las opiniones expresadas por los órganos de control de la OIT, el Grupo de los Empleadores cuestionó la aplicabilidad del Convenio núm. 98 a todos los trabajadores de plataformas. En su opinión, el artículo 4 del Convenio núm. 98 supedita el derecho

¹⁰⁹ Véase el art. 2 del Convenio núm. 87. No obstante, la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio (art. 9, 1)).

¹¹⁰ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, ILC.101/III/1B, 2012, párr. 53.

¹¹¹ CEACR, solicitud directa - Convenio núm. 87 - Grecia, adoptada en 2021; CEACR, solicitud directa - Convenio núm. 87 - Canadá, adoptada en 2020.

¹¹² OIT, *La libertad sindical: Recopilación*, párrs. 326 y 330.

¹¹³ No obstante, la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía (art. 5,1)), asimismo, el Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto (art. 6).

¹¹⁴ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párr. 209.

¹¹⁵ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, CIT.109/III (B), 2020, párr. 327.

¹¹⁶ CEACR, solicitud directa - Convenio núm. 98 - Bélgica, adoptada en 2020; CEACR, solicitud directa - Convenio núm. 98 - Canadá, adoptada en 2020.

¹¹⁷ OIT, *376.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.325/INS/12, 2015, párr. 351, b); OIT, *363.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.313/INS/9, 2012, párr. 467, e).

de negociación colectiva a la existencia de una relación de trabajo ¹¹⁸. Esta opinión también ha sido expresada por el Grupo de los Empleadores en los órganos de control en varias ocasiones ¹¹⁹.

Trabajo forzoso

64. El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) protege a todo individuo al que se exija un trabajo o servicio (artículo 2, 1) ¹²⁰. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) se refiere a toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en cinco circunstancias específicas (artículo 1). La CEACR ha afirmado expresamente que los Convenios núms. 29 y 105 no contienen disposición alguna que limite el ámbito de su aplicación, mediante la exclusión de ciertas categorías de trabajadores, y que están concebidos para proteger a toda la población de los países que los han ratificado ¹²¹. No parece haber ninguna laguna en el ámbito de aplicación de los Convenios relativos al trabajo forzoso ni en las cuestiones abordadas en estos instrumentos.

Trabajo infantil

65. El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) exige a los Estados partes en el Convenio que eleven progresivamente la edad mínima de «admisión al empleo o al trabajo» a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores (artículo 1). La CEACR ha señalado que el Convenio núm. 138 se aplica a todos los sectores de la actividad económica y cubre todos los tipos de empleos y de trabajos, independientemente de que exista una relación de trabajo contractual, incluidos el trabajo por cuenta propia, así como el trabajo no remunerado y el trabajo en la economía informal ¹²². El Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se aplica a «toda persona» menor de 18 años (artículo 2). La CEACR ha señalado de forma expresa que el Convenio se aplica tanto a los niños que trabajan en relación de dependencia como a los que trabajan por cuenta propia ¹²³. No parece haber ninguna laguna en el ámbito de aplicación de los Convenios relativos al trabajo infantil ni en las cuestiones abordadas en estos instrumentos.

Igualdad de oportunidades y de trato

66. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), establece el principio de igualdad de remuneración entre «la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» (artículo 1). El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) se aplica al «empleo u ocupación» (artículo 1). La CEACR considera que los Convenios núms. 100 y 111 se aplican a todos los trabajadores, tanto nacionales como extranjeros, en todos los sectores de actividad, en los sectores público y privado, y en la economía formal e informal ¹²⁴. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), se aplica a «todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores» (artículo 2). La CEACR ha subrayado que se debe ofrecer protección a todos los trabajadores, ya sea en régimen

¹¹⁸ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, párr. 10.

¹¹⁹ Véase, por ejemplo, Comisión de Aplicación de Normas, *Caso individual - Discusión: Convenio núm. 98 - Irlanda*, 2016.

¹²⁰ La definición fue reafirmada en el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (art. 1, 3)).

¹²¹ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párr. 261.

¹²² OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párr. 332.

¹²³ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párr. 433.

¹²⁴ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párrs. 658 y 733.

de dedicación completa o parcial, con contratos de carácter temporal o dedicados a otras formas de empleo, fuera este asalariado o no ¹²⁵.

67. Con respecto a la igualdad y la no discriminación, no parece que haya lagunas en cuanto al ámbito de aplicación de las normas pertinentes, pero algunos participantes en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas se refirieron, en relación con la cuestión de las lagunas, a la necesidad de evitar sesgos discriminatorios en el uso de algoritmos en el contexto del trabajo en plataformas (véase más adelante la sección titulada «Algoritmos»).
68. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) se aplica «a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador» (artículo 2). Por lo tanto, no parece que presente lagunas de cobertura por lo que respecta a su aplicación a los trabajadores por cuenta propia. El Convenio también se refiere específicamente a la violencia y el acoso que se producen en el marco de «las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación» (artículo 3).

Seguridad y salud en el trabajo

69. El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) no contempla limitaciones al ámbito de su aplicación, y prevé que se promueva e impulse, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (artículo 3, 2)). En la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197) que lo complementa se prevé expresamente que el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo debería comprender medidas adecuadas «para la protección de todos los trabajadores, en particular los trabajadores de los sectores de alto riesgo y los trabajadores vulnerables, entre ellos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores jóvenes» (párrafo 3).
70. En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), se establece que los Estados Miembros deberán formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y entorno de trabajo. En el marco de este Convenio, los derechos y deberes de los trabajadores se aplican a «todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos», con arreglo a la definición del término «trabajadores» a los efectos del Convenio (artículo 3, b)).
71. Por lo tanto, aunque el principio y derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable se aplica a todos, el ámbito de aplicación del Convenio núm. 155 no incluye a los trabajadores por cuenta propia. Sin embargo, la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), que complementa el Convenio núm. 155, establece que deberían preverse las medidas que sean necesarias y factibles para conferir a los trabajadores independientes una protección análoga a la dispensada por el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 (párrafo 1, 2)).

¹²⁵ OIT, *Trabajadores con responsabilidades familiares*, Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, Informe III (Parte 4B), 1993, párr. 46.

Política y promoción del empleo

- 72.** No parece haber ninguna laguna en el ámbito de aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) ni en las cuestiones abordadas en este instrumento. El Convenio establece que los Miembros deberán formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar «el pleno empleo, productivo y libremente elegido» (artículo 1), y, según la CEACR, esto se aplica a todos los trabajadores, tanto dependientes como autónomos ¹²⁶. La parte IV de la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), se refiere específicamente a la facilitación del desarrollo de tecnologías (párrafo 20) y establece que los Miembros deberían esforzarse por lograr que los efectos negativos del cambio tecnológico se eliminen, en la medida de lo posible (párrafo 22, c)).
- 73.** El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se aplica a «todas las categorías de trabajadores» y a «todas las ramas de actividad económica» (artículo 2, 2)). La expresión «agencia de empleo privada» designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta los servicios que se enumeran en el Convenio en relación con el mercado de trabajo (artículo 1, 1)). Según el CEACR, esta definición engloba en general a cualquier agencia de contratación o proveedor de servicios directos fuera del ámbito de los servicios públicos de empleo, pero la Comisión no se ha pronunciado sobre la cuestión de si algunas plataformas digitales de trabajo pueden considerarse agencias de empleo privadas.
- 74.** Varios participantes en la Reunión de expertos consideraron que existía una laguna temática en relación con las relaciones de trabajo multipartitas en la economía de plataformas, bien porque las normas de la OIT no se aplican plenamente a este tipo de relaciones o bien porque el cumplimiento y el control de la aplicación de las normas plantean retos adicionales.

La relación de trabajo

- 75.** En la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), se insta a los Miembros a adoptar una política nacional de protección de los «trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo» con el fin de combatir las «relaciones de trabajo encubiertas» y garantizar a los trabajadores que se encuentran en esa situación la protección a la que tienen derecho. Como se indica en este informe, un gran número de decisiones judiciales dictadas en distintos países del mundo se ha referido a la clasificación de los trabajadores de plataformas. Los participantes en la Reunión de expertos y los miembros del Consejo de Administración reconocieron la necesidad de luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas. Se consideró que la Recomendación núm. 198 era totalmente pertinente en el contexto de la economía de plataformas.

Remuneración

- 76.** El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) se aplica a «todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario» (artículo 2, 1)). El término «salario» se define como la remuneración o ganancia debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal (artículo 1). El Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) se aplica a «a todos los trabajadores asalariados y a todos los sectores de actividad económica» (artículo 4, 1)). El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) cubre «todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema» (artículo 1, 1)).

¹²⁶ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, párr. 24.

77. Los Convenios núms. 95, 173 y 131 se aplican solo a los trabajadores por cuenta ajena. Por lo tanto, el Convenio núm. 131 no es aplicable a los trabajadores de plataformas, que se clasifican como trabajadores independientes. La cuestión de la transparencia en relación con los salarios no está contemplada en las normas vigentes de la OIT, pero es pertinente cuando los algoritmos intervienen en la determinación de la remuneración.

Tiempo de trabajo

78. El Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) se aplica al personal de los establecimientos comerciales (artículo 1). Establece una duración máxima de la jornada laboral normal de 8 horas por día y 48 horas por semana, prevé excepciones temporales o permanentes limitadas, y regula la tasa de remuneración de las horas extraordinarias. Para la CEACR, el objetivo del Convenio núm. 30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) a todas las personas no abarcadas por ese instrumento, con algunas excepciones que incluyen al personal empleado en el servicio doméstico. El objetivo era poner en pie de igualdad a los trabajadores asalariados con los trabajadores del sector industrial ¹²⁷. En el Convenio núm. 30 se define el término «horas de trabajo» como «el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador».
79. El Convenio núm. 30 solo cubre a los trabajadores por cuenta ajena, y su ámbito de aplicación no incluye el trabajo doméstico. La CEACR no trató específicamente la cuestión del «tiempo de espera» en el trabajo de plataformas, pero examinó la noción conexa del tiempo transcurrido «sobre llamada» o en «periodo de disponibilidad laboral inmediata a petición» ¹²⁸. Concluyó que el tiempo transcurrido «sobre llamada» podrá o no considerarse como «horas de trabajo» en el sentido del Convenio, según la medida en que el trabajador vea limitada la posibilidad de realizar actividades personales durante ese periodo. Para la CEACR, cuando ese tiempo no se considera como «horas de trabajo», el trabajador debería tener derecho de todos modos a percibir algún tipo de remuneración en reconocimiento del tiempo transcurrido «sobre llamada». La cuestión de los tiempos de espera y su remuneración puede considerarse, por tanto, como una laguna normativa. Otras lagunas son:
- el límite que puede imponerse al número de horas extraordinarias;
 - el límite que puede imponerse al número total de horas de trabajo de los trabajadores que tienen más de un empleo, y
 - la protección del derecho de los trabajadores a desconectarse de una plataforma sin que ello tenga consecuencias.

Algoritmos

80. Las normas internacionales del trabajo no abordan específicamente las cuestiones relativas al uso de algoritmos. Como se señala en el presente informe, los algoritmos se utilizan para organizar, supervisar y evaluar el trabajo y se basan en gran medida en el tratamiento de datos personales.

¹²⁷ OIT, *Horas de trabajo: ¿De lo fijo a lo flexible?*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Informe III (Parte 1B), 2005, párr. 10.

¹²⁸ OIT, *Horas de trabajo*, párr. 51.

Protección de los datos personales de los trabajadores

81. Ninguna norma internacional del trabajo regula de forma exhaustiva la protección de los datos personales de los trabajadores. Algunas normas de la OIT contienen disposiciones sobre la protección de los datos personales de los trabajadores, pero esas disposiciones tienen un alcance limitado, ya que se aplican únicamente, por ejemplo, en situaciones en las que intervienen agencias de empleo privadas (Convenio núm. 181 y Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188)) o protegen solo a los trabajadores domésticos (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)). Las normas de la OIT también pueden referirse únicamente a determinados tipos de datos, esencialmente en materia de salud (Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171), y Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)).
82. En 1996, una reunión de expertos de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores ¹²⁹, que no es vinculante ni tiene rango de norma internacional del trabajo. El Repertorio de recomendaciones prácticas, que se complementa con un comentario elaborado por la OIT, versa sobre la recopilación, la seguridad y el almacenamiento de los datos personales, así como sobre su uso y comunicación a terceros. En él también se enumeran los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y se regula el tratamiento automatizado de datos y la supervisión electrónica. Con respecto al trabajo en plataformas, cabe señalar que la supervisión digital y el derecho de acceso a los datos personales están cubiertos en cierta forma en el marco de los principios del Repertorio de recomendaciones prácticas. Sin embargo, el Repertorio no aborda específicamente el tema de la portabilidad de datos.

Seguridad social

83. El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) ofrece a los Gobiernos diferentes alternativas para definir el alcance de la protección. En función de la prestación de que se trate, se hace referencia a los asalariados, la población económicamente activa o los residentes (artículos 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55 y 61). Como señaló la CEACR, el Convenio evita recurrir a concepciones estrictamente jurídicas para definir a las personas protegidas ¹³⁰.
84. La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) establece el principio de la universalidad de la protección, basada en la solidaridad social, así como el principio de la inclusión social, en particular de las personas que trabajan en la economía informal (párrafo 3, a) y e)).
85. El Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) se aplica a «todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas» (artículo 4, 1)). La Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) que lo complementa establece que todo Miembro debería asegurar [...], si fuere necesario por etapas, y por medio de un seguro voluntario si ha lugar a ello, la concesión de prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o de prestaciones análogas, en particular a categorías prescritas de personas que trabajen por cuenta propia (párrafo 3, 1), b)).
86. Las personas protegidas en el marco de las disposiciones de seguridad social del Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) deben abarcar las

¹²⁹ OIT, *Protección de los datos personales de los trabajadores*, 1997.

¹³⁰ OIT, *La protección de la vejez por la seguridad social: Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Conferencia Internacional del Trabajo, 76.ª reunión, Informe III (Parte 4B), 1989, párr. 51.

categorías prescritas de asalariados, incluidos los funcionarios públicos y los aprendices (artículo 11, 1)). Las personas que con anterioridad hayan trabajado por cuenta propia se enumeran entre las categorías de personas que buscan empleo a las que nunca se ha reconocido como desempleados o han dejado de serlo, o que nunca han pertenecido a regímenes de indemnización de desempleo o han cesado de pertenecer a ellos. Por lo menos tres de las categorías de personas en busca de empleo enumeradas en el Convenio deberán gozar de prestaciones sociales (artículo 26, 1)).

- 87.** El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) se aplica a «todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente» (artículo 2, 1)). Para la CEACR, el Convenio contempla a las mujeres trabajadoras con un contrato de trabajo, ya sea expreso o implícito, independientemente del sector de empleo u ocupación ¹³¹. Por tanto, no se aplica a las trabajadoras autónomas.

Trabajadores migrantes

- 88.** La parte I del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) (sobre migraciones en condiciones abusivas) se aplica a «todos los trabajadores migrantes», mientras que la parte II (sobre igualdad de oportunidades y de trato) se aplica a las personas que emigran o han emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia, y el término «trabajador migrante» que figura en la parte II incluye a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante. Mientras que la parte I del Convenio núm. 143 se aplica a todos los trabajadores migrantes, incluidos los que están en situación irregular, la parte II del Convenio núm. 143 excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores por cuenta propia y a otras categorías limitadas de trabajadores, y no contemplan a los trabajadores migrantes indocumentados ¹³².
- 89.** En lo que respecta a los trabajadores amparados por la parte II del Convenio núm. 143, los Estados ratificantes deberán formular y aplicar una política nacional destinada a promover y a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, seguridad social, derechos sindicales y culturales y otras libertades individuales y colectivas (artículos 10 y 11, 1)) ¹³³. Los Estados ratificantes también tienen que adoptar medidas para combatir la migración en condiciones abusivas, garantizando al mismo tiempo el respeto de los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

Resolución de conflictos laborales

- 90.** Varias normas de la OIT contienen disposiciones sobre la resolución de conflictos laborales. Sin embargo, no existe ninguna norma que trate expresamente y de manera exhaustiva la cuestión de la resolución de conflictos laborales, y las normas vigentes prevén orientaciones relativamente poco detalladas ¹³⁴. Algunos participantes en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la

¹³¹ OIT, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*, ILC.111/III/B, 2023.

¹³² OIT, *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B, 2016, párrs. 103 y 120. Los trabajadores excluidos del ámbito de protección de la parte II del Convenio núm. 143 también están excluidos del ámbito de protección del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97).

¹³³ El art. 11, 2) de los Convenios núms. 97 y 143 excluye de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores migrantes, en particular (en el caso de los dos Convenios) a los trabajadores fronterizos, la gente de mar, los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un periodo de corta duración, y (en el caso del Convenio núm. 143) a las personas que entran en el país para recibir formación o educación, y a las personas que han sido admitidas temporalmente en el país para realizar trabajos o funciones específicos.

¹³⁴ OIT, *Orden del día de futuras reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo*, GB.346/INS/2, 2022, párr. 39.

economía de plataformas opinaron que existen lagunas normativas con respecto al acceso efectivo a vías de recurso y a mecanismos de resolución de conflictos para los trabajadores de plataformas.

Terminación de la relación de trabajo

91. El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) se aplica «a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas» (artículo 2,1))¹³⁵. Por consiguiente, su ámbito de aplicación no abarca a los trabajadores autónomos. La CEACR solicitó información sobre las garantías existentes para impedir que se recurra a los contratos por tiempo determinado o al empleo autónomo involuntario, con la intención de eludir la protección que brinda el Convenio núm. 158¹³⁶. La cuestión de las sanciones, que pueden comprender la suspensión o cancelación de la cuenta de un trabajador en una plataforma, no se aborda de forma exhaustiva en las normas vigentes de la OIT.

Inspección del trabajo

92. El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) se aplica a la industria y al comercio. En estos sectores, el sistema de inspección del trabajo debe aplicarse a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión¹³⁷. El Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, se aplica a todos los lugares de trabajo que no se encuentren ya cubiertos por el Convenio núm. 81¹³⁸. En conjunto, las dos normas se aplican a todos los lugares de trabajo. Su aplicación a la economía de plataformas puede plantear dificultades prácticas, por cuanto el trabajo no se realiza siempre en un único lugar de trabajo, por ejemplo en el caso de los conductores.

Transición de la economía informal a la economía formal

93. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) se aplica a todos los trabajadores y todas las unidades económicas de la economía informal, incluidos los trabajadores por cuenta propia (párrafo 4). Algunos participantes en la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas señalaron que el trabajo de plataformas bien regulado podría ofrecer vías hacia la formalización, y subrayaron la pertinencia de la Recomendación núm. 204 a este respecto. La Recomendación núm. 204 no parece presentar lagunas normativas en su ámbito de aplicación ni en las cuestiones que aborda.

Aplicación de las normas internacionales del trabajo a las plataformas: panorama general

94. Las normas vigentes de la OIT proporcionan un marco importante para la promoción del trabajo decente en la economía de las plataformas. Varias de estas normas son directamente aplicables a los trabajadores de las plataformas, sean o no asalariados. Las normas relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a la violencia y el acoso y a la promoción del empleo y algunos principios clave relativos a la protección de los trabajadores migrantes tienen un ámbito de aplicación amplio.

¹³⁵ Véase también [Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 \(núm. 166\)](#), párr. 2, 1).

¹³⁶ CEACR, [Observación](#) - Convenio núm. 158 - Finlandia, adoptada en 1999.

¹³⁷ [Convenio núm. 81](#), arts. 2 y 23.

¹³⁸ Art. 1, 3) del [Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947](#).

95. No obstante, existen importantes lagunas en cuanto al ámbito de aplicación de varias normas, así como lagunas temáticas. Esto es así porque las normas existentes no abordan las características específicas del trabajo en plataformas o no contemplan los nuevos avances impulsados por la evolución tecnológica. Una cuestión clave es el uso de algoritmos y su influencia trascendental en las condiciones laborales de las personas que trabajan en plataformas, como se explica en este informe. No existe ninguna norma de la OIT que se ocupe de esta cuestión. Tampoco hay ninguna norma de la OIT referida a la protección de los datos personales de los trabajadores. Por otro lado, existen lagunas normativas por lo que respecta a los conflictos laborales y la terminación de la relación de trabajo, que revisten especial importancia dada la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas en línea, que en sí mismo no es objeto de una norma específica. Todas estas cuestiones se tratan en detalle en el presente informe.
96. Por último, es importante señalar que la correcta clasificación de los trabajadores es una cuestión de gran relevancia en la economía de plataformas y una medida clave para luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, como se destacó en la Reunión de expertos y en las reuniones del Consejo de Administración de noviembre de 2022 y marzo de 2023.

3.2. Alcance de la acción normativa en los Estados Miembros

97. En esta sección del informe se presenta un examen de las leyes y las prácticas relativas al trabajo en las plataformas digitales, así como un análisis de varios instrumentos legislativos ¹³⁹ adoptados por los Estados Miembros ¹⁴⁰.
98. El examen abarca 41 instrumentos legislativos de todo el mundo que regulan distintos aspectos del trabajo decente en las plataformas digitales, de los que la OIT tenía constancia en el momento de elaborar el presente informe. Es posible que no se haya incluido toda la legislación adoptada pertinente, por lo que la información que se presenta tiene un carácter más orientativo que exhaustivo. En el informe se mencionan otras leyes que están directamente relacionadas con el tema, entre las que figuran instrumentos regionales relativos a la tributación, la competencia, la privacidad de los datos, la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva. La regulación del trabajo en plataformas también es dinámica y evoluciona rápidamente; en este sentido, cabe señalar que actualmente se están examinando propuestas legislativas en varias jurisdicciones, entre ellas las de Australia, el Brasil, Colombia, Costa Rica, Filipinas, el Perú, la Unión Europea y el Uruguay. El informe incluye asimismo información sobre estas propuestas.
99. La forma en que los países regulan el trabajo en plataformas presenta ciertas diferencias, pero a grandes rasgos consiste en:
- a) modificar la legislación laboral vigente para incluir el trabajo en plataformas (como se ha hecho, por ejemplo, en Bélgica, Chile, Croacia, Francia, Italia y Portugal);
 - b) promulgar legislación específica relativa al trabajo en plataformas (como se ha hecho en China y la provincia de Ontario (Canadá));
 - c) promulgar legislación para determinados sectores (como se ha hecho en la ciudad de Seattle y el estado de Washington (Estados Unidos)), y

¹³⁹ A efectos del presente informe, por instrumentos legislativos se entienden las leyes, reglamentos, decretos, normas y orientaciones adoptados por los Estados o Gobiernos nacionales.

¹⁴⁰ También se hace referencia a legislación adoptada a nivel subnacional por estados de la India y los Estados Unidos.

- d) promulgar leyes especializadas que amplíen la cobertura de la protección social o laboral a los trabajadores de plataformas (por ejemplo, las leyes de seguridad social de la India y la República de Corea).
- 100.** Además, las plataformas y los trabajadores de plataformas también pueden estar sujetos —en función de la clasificación que se aplique— a la legislación que regula el empleo asalariado, el trabajo independiente o el trabajo autónomo dependiente.
- 101.** Con respecto al ámbito de aplicación, los instrumentos legislativos examinados se refieren principalmente a las plataformas que conectan a las empresas y los clientes con los trabajadores, ya sea actuando como entidades intermediarias o contratando directamente a los trabajadores para que presten determinados servicios. Dentro de este grupo, las plataformas de transporte de pasajeros o de reparto son las más reguladas, siendo varios los instrumentos jurídicos examinados que se ocupan de ellas. Sin embargo, en otros casos, los instrumentos examinados tienen un ámbito de aplicación más amplio y regulan, en mayor o menor medida, tanto las plataformas basadas en la ubicación como las plataformas en línea, con lo cual abarcan otras formas de trabajo basado en la ubicación, como el trabajo doméstico, así como el trabajo en línea.
- 102.** Algunos instrumentos excluyen de su ámbito de aplicación determinadas actividades económicas que se realizan a través de plataformas. Por ejemplo, en la ley de Chile, se excluye expresamente a las empresas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles ¹⁴¹. En Croacia, la ley no se aplica a las plataformas cuyo objetivo principal sea compartir recursos o revender bienes o servicios ¹⁴² y, en Bélgica, se excluye del ámbito de aplicación de la ley a las empresas cuya finalidad principal sea explotar, compartir activos o revender bienes o servicios, así como a aquellas que presten un servicio sin fines de lucro ¹⁴³.
- 103.** Los aspectos del trabajo en plataformas que se regulan son muy diversos. En algunos casos, la legislación se centra en ámbitos específicos como, por ejemplo:
- la ampliación de la cobertura de la protección social a los trabajadores de plataformas (India, República de Corea);
 - el establecimiento de normas relativas a la desactivación, el salario mínimo y la remuneración (en tres ordenanzas de la ciudad de Seattle (Estados Unidos)), o
 - el establecimiento de una comisión tripartita encargada de elaborar propuestas para regular el trabajo en plataformas (Brasil).
- 104.** En otros casos, las leyes se centran en múltiples aspectos del trabajo en plataformas, como los contratos, la transparencia, los algoritmos, la remuneración, la desactivación y otras cuestiones (leyes de la provincia de Ontario (Canadá), Chile, Croacia y Portugal). Una cuestión que suele abordarse en la legislación con relativa frecuencia es la relación de trabajo, como demuestra el hecho de que 12 de las leyes examinadas establecen presunciones legales en este sentido.
- 105.** En el presente informe también se examinan convenios colectivos vigentes en los que se abordan determinados aspectos de las condiciones de trabajo y de empleo pertinentes para el trabajo en plataformas, que se analizan con más detalle en los capítulos siguientes. Cabe señalar que el examen de los convenios colectivos vigentes que se realiza en este informe —como ya se advirtió con respecto al examen de los instrumentos legislativos— no pretende ser exhaustivo.

¹⁴¹ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022 por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 *quater* Q.

¹⁴² Croacia, Ley del Trabajo modificada por la [Ley núm. 151/22 \(Boletín Oficial\)](#), de 20 de diciembre de 2022, art. 221c(7).

¹⁴³ Bélgica, [Ley de 3 de octubre de 2022](#) por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo, art. 337/3, párr. 1, 1), b).

106. Por último, se ofrece información acerca de iniciativas que versan sobre aspectos más amplios de los marcos normativos aplicables al trabajo decente en la economía de plataformas, en particular en lo que respecta a la interacción con la legislación fiscal, los regímenes de licencia y presentación de información, y la legislación en materia de competencia. Estas iniciativas muestran un panorama más completo del contexto normativo de la economía de plataformas y, aunque no se hayan incluido en el cuadro que figura a continuación, no significa que no sean pertinentes.

107. El cuadro 5 presenta un resumen del ámbito de aplicación de las leyes examinadas.

► **Cuadro 5. Instrumentos jurídicos relativos al trabajo en plataformas**

Jurisdicción	Legislación	Plataformas abarcadas		Clasificación de las relaciones de trabajo	Protección de los trabajadores y/o seguridad social	Diálogo social o representación	Otros aspectos ¹
		Basadas en la ubicación	En línea				
Bélgica	Ley, de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo	X	X	X	X		
Brasil	Ley núm. 14.297/2022, de 5 de enero de 2022 ²	X			X		
Brasil	Decreto núm. 11.513, de 1.º de mayo de 2023	X				X	
Canadá (Ontario)	Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales, de 11 de abril de 2022 (aún no ha entrado en vigor)	X ³			X		X
Chile	Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo	X	X	X	X	X	X
Chile	Ley núm. 21.553, de 10 de abril de 2023, por la que se regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten	X					X
China	Directrices para la concertación de contratos de trabajo y acuerdos escritos para trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo (a título experimental), de 21 de febrero de 2023, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social	X	X		X		

Jurisdicción	Legislación	Plataformas abarcadas		Clasificación de las relaciones de trabajo	Protección de los trabajadores y/o seguridad social	Diálogo social o representación	Otros aspectos ¹
		Basadas en la ubicación	En línea				
China	Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo, julio de 2021, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social <i>et al.</i>	X	X	X	X		X
Croacia	Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (<i>Boletín Oficial</i>), de 20 de diciembre de 2022 ⁴	X	X	X	X		X
Egipto	Resolución núm. 2180 de 2019; y Ley núm. 87, de 2018, relativa al Uso Compartido de Vehículos	X			X		X
Francia	Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales	X	X		X		X
Francia	Ley de Orientación núm. 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019, sobre la Movilidad por la que se modifica el Código de Trabajo	X			X		X
Francia	Ley núm. 2022-139, de 7 de febrero de 2022, relativa a las condiciones de representación de los trabajadores independientes	X	X		X		
Francia	Ordenanza núm. 2021-484, de 21 de abril de 2021, por la que se crea la Autoridad Reguladora de las Relaciones Laborales en las Plataformas de Trabajo	X	X		X	X	X
Francia	Ley núm. 2020-1266, de 19 de octubre de 2020, por la que se regula la explotación comercial de menores de 16 años en las plataformas digitales		X		X		

Jurisdicción	Legislación	Plataformas abarcadas		Clasificación de las relaciones de trabajo	Protección de los trabajadores y/o seguridad social	Diálogo social o representación	Otros aspectos ¹
		Basadas en la ubicación	En línea				
Grecia	Ley núm. 4808/2021, de 19 de junio de 2021	X	X	X	X	X	
India	Código de la Seguridad Social, de 2020	X	X		X		
India	Directrices relativas a los agregadores de servicios de movilidad, de 2020	X			X		
India (Rajastán)	Ley relativa a los Trabajadores de Plataformas (Inscripción y Bienestar), de 2023	X	X		X		
Indonesia	Reglamento del Ministerio de Transporte núm. PM 118, de 2018 (<i>Permenhub</i> 118/2018)	X					X
Indonesia	Reglamento del Ministerio de Transporte núm. PM 12, de 2019 (<i>Permenhub</i> 12/2019)	X					X
Italia	Decreto legislativo núm. 81, de 15 de junio de 2015 (modificado)	X		X	X		
Italia	Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019, por la que se aplica el Decreto núm. 101, de 3 de septiembre de 2019	X			X	X	X
Kazajstán	Código Social de la República de Kazajstán, de 20 de abril de 2023, núm. 224-VII	X	X	X ⁵			
Kenya	Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 20 de junio de 2022	X			X		X
Malta	Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022	X	X	X	X		X

Jurisdicción	Legislación	Plataformas abarcadas		Clasificación de las relaciones de trabajo	Protección de los trabajadores y/o seguridad social	Diálogo social o representación	Otros aspectos ¹
		Basadas en la ubicación	En línea				
Portugal	Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 13/2023, de 3 de abril de 2023	X	X	X	X		X
Portugal	Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018	X			X		X
República de Corea	Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, de 2019	X			X		
República de Corea	Ley de Seguro de Empleo núm. 17859, de 5 de enero de 2021	X			X		
República de Corea	Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, de 2017	X			X		
España	Ley 12/2021 («Ley rider»)	X		X	X		X
República Unida de Tanzania	Ordenanza núm. LATRA/01/2022, de 14 de marzo de 2020, relativa al Reglamento (tarifas) de la Autoridad de Transporte Terrestre	X			X		X
Estados Unidos (California)	Código del Trabajo modificado por la Ley núm. AB5, de 18 de septiembre de 2019 ⁶	X		X	X		
Estados Unidos (Indiana)	Ley de la Cámara de Representantes núm. 1125 por la que se modifica el Código de Indiana de 2023 ⁷	X		X	X		X
Estados Unidos (ciudad de Nueva York)	Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York modificado por las Leyes núms. 2021/116; 2021/117; 2021/114; 2021/110 y 2021/118, de 2021	X			X		X
Estados Unidos (ciudad de Seattle)	Ordenanza SMC 8.37 relativa a la remuneración mínima de los trabajadores de plataformas, de 2022 ⁸ ; Ordenanza SMC 8.40 relativa a los derechos de	X			X		X

Jurisdicción	Legislación	Plataformas abarcadas		Clasificación de las relaciones de trabajo	Protección de los trabajadores y/o seguridad social	Diálogo social o representación	Otros aspectos ¹
		Basadas en la ubicación	En línea				

los trabajadores de plataformas en materia de desactivación, de 2023 ⁹; y Ordenanza SMC 8.39, relativa a las licencias remuneradas de los trabajadores de plataformas por motivos de salud o seguridad, de 2023 ¹⁰

Estados Unidos (estado de Washington)	Código Revisado de Washington, modificado por la Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de las empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles, de 7 de marzo de 2022	X		X	X		X
---------------------------------------	---	---	--	---	---	--	---

¹ En esta categoría se incluyen disposiciones adicionales relativas, entre otras cosas, al uso de los algoritmos, la protección de los datos de los trabajadores, el registro de las plataformas y los trabajadores y la concesión de las licencias correspondientes. ² Brasil, esta ley se estableció para hacer frente a la pandemia de COVID-19. ³ Canadá (Ontario), la legislación podrá prever «otros servicios prescritos». ⁴ Croacia, las disposiciones sobre las plataformas digitales de trabajo entraron en vigor el 1.º de enero de 2024. ⁵ Kazajstán, esta ley establece en qué casos los trabajadores de plataformas estarán cubiertos por la legislación laboral y en qué casos estarán cubiertos por otras leyes civiles. ⁶ Estados Unidos (California), la [propuesta 22, de 3 de noviembre de 2020](#), supuso la derogación de la Ley AB-5, con la consiguiente reclasificación de los conductores que utilizan aplicaciones como contratistas independientes, y no como asalariados, pero el Tribunal Supremo de California la declaró inconstitucional. ⁷ Estados Unidos (Indiana), esta ley entrará en vigor el 30 de junio de 2024. ⁸ Estados Unidos (ciudad de Seattle), esta ley entrará en vigor el 13 de enero de 2024. ⁹ Estados Unidos (ciudad de Seattle), esta ley entrará en vigor el 1.º de enero de 2025. ¹⁰ Estados Unidos (ciudad de Seattle), esta ley se aplica a todos los trabajadores de plataformas que trabajen en una empresa de red de más de 250 trabajadores.

► Capítulo 4

Definiciones de los conceptos de «trabajador de plataformas» y de «plataforma»

- 108.** Como se ha visto anteriormente, los Estados Miembros han adoptado diversos enfoques para regular el trabajo en la economía de plataformas, lo que ha dado lugar a diferencias en cuanto al ámbito de aplicación de la legislación y a las definiciones empleadas. No obstante, algunos aspectos son comunes a todos los ordenamientos jurídicos, que se presentan en la siguiente sección tras un análisis jurídico comparativo.
- 109.** En el cuadro 6 se enumeran distintas definiciones del concepto de «trabajador de plataformas» extraídas de una selección de instrumentos legislativos.

► Cuadro 6. Definición de «trabajador de plataformas» en una selección de instrumentos legislativos nacionales

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
Bélgica	Trabajador de plataformas	Ley, de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo ¹	Artículo 337/3, párrafo 1, 2) Toda persona física que efectúe un trabajo a través de una plataforma digital emisora de órdenes, independientemente de la naturaleza de la relación contractual o de su calificación por las partes interesadas.
Chile	Trabajador de plataformas digitales	Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo ²	Artículo 152 quater Q, b) Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.
China	Trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo	Directrices para la concertación de contratos de trabajo y acuerdos escritos para trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo (a título experimental), de 21 de febrero de 2023	Artículo 3 Por «trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo» se entiende aquellos trabajadores que aceptan prestar servicios de reparto, viaje, transporte y domésticos y realizar cualquier otra tarea a través de plataformas de internet a solicitud de los usuarios, prestan servicios en línea en plataformas a solicitud de estas, y obtienen una remuneración por el trabajo que realizan.

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
India	Trabajador de plataformas	Código de la Seguridad Social, de 2020 ³	Artículo 2, 60) Por «trabajo en plataformas» se entiende todo acuerdo de trabajo distinto de la relación convencional entre empleador y asalariado en virtud del cual organizaciones o personas físicas utilizan una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o personas físicas a fin de resolver problemas específicos o prestar determinados servicios o realizar cualquier otra actividad que pueda ser notificada por el Gobierno central, a cambio de una remuneración». Artículo 2, 61) Por «trabajador de plataformas» se entiende toda persona que realiza actividades o tareas en o a través de plataformas.
Malta	Trabajador de plataformas	Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022 ⁴	Artículo 2, 1) a) toda persona que desempeñe un trabajo en una plataforma digital y que haya suscrito un contrato de trabajo o que esté vinculada por una relación de trabajo o por cualquier otra forma de acuerdo, independientemente de la designación contractual, con una o múltiples plataformas digitales de trabajo y que esté contratada, de forma regular o irregular, para prestar servicios consistentes en el reparto de cualquier tipo de producto, y b) toda persona que realice un trabajo en una plataforma digital y que haya suscrito un contrato de trabajo o entablado una relación de trabajo o cualquier otra forma de acuerdo, independientemente de la designación contractual, con una agencia de empleo y que, de forma regular o irregular, está cedida a, o puesta a disposición de, una o múltiples plataformas digitales de trabajo para prestar servicios consistentes en el reparto de cualquier producto.
Kenya	Conductor en empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles	Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 22 de junio de 2022 ⁵	Sección 2 Toda persona autorizada por una empresa de redes de transporte a ofrecer servicios de transporte a pasajeros a través de una plataforma de redes de transporte.

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
República de Corea	Proveedor laboral y trabajador de plataformas	Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo ⁶	Artículo 91, 15), 1) y 2) Por «proveedor laboral» se entiende toda persona que realiza trabajo para la empresa de otra persona (a cambio de una remuneración), con arreglo a alguna de las situaciones que se indican a continuación, y que ejerce una actividad prescrita por decreto presidencial teniendo en cuenta la necesidad de protección frente a los accidentes laborales y la forma de prestación de trabajo. A) Cuando el proveedor laboral recibe una solicitud del empleador de proveer directamente trabajo. B) Cuando un empleador solicita a un proveedor laboral que preste servicios laborales a través de un sistema electrónico de tratamiento de la información (en adelante, «plataforma en línea») haciendo de intermediario en la prestación de tales servicios. Por «trabajador de plataformas» se entiende todo proveedor laboral que realiza su trabajo a través de una plataforma en línea.

¹ Bélgica, [Ley, de 3 de octubre de 2022](#), por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo. ² Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo. ³ India, [Código de la Seguridad Social, de 2020](#). ⁴ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022](#). ⁵ Kenya, [Reglamentación de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad \(propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles\), de 22 de junio de 2022](#). ⁶ República de Corea, [Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo de 2019](#).

110. Aunque estas definiciones parecen variar en función del ámbito de aplicación de la legislación, tienen elementos comunes, ya que la mayoría define al «trabajador de plataformas» como una persona que presta servicios en una plataforma en línea y que es reconocida como tal, con independencia de la naturaleza de la relación de trabajo (Bélgica) o de la relación contractual (Malta) o de si trabaja por cuenta propia o por cuenta ajena (Chile).
111. En el cuadro 7 se presentan algunas definiciones del concepto de plataformas que figuran en una selección de instrumentos legislativos y se identifican los elementos comunes.

► **Cuadro 7. Definición de plataformas/plataformas digitales de trabajo en una selección de instrumentos legislativos nacionales**

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
Bélgica	Plataforma digital emisora de órdenes	Ley, de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo ¹	Artículo 337/3, párrafo 1, 1) Plataforma digital emisora de órdenes: todo proveedor que, a través de un algoritmo o de otro método o tecnología equivalente, es capaz de ejercer un poder de decisión o control sobre la manera en que deben ejecutarse las prestaciones y sobre las condiciones de trabajo o de remuneración y que presta un servicio remunerado que cumple las siguientes exigencias: a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil, y b) se presta a solicitud de un destinatario del servicio.
Chile	Empresa de plataforma digital de servicios	Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo ²	Artículo 152 <i>quater</i> Q, a) Empresa de plataforma digital de servicios: organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
Croacia	Plataforma digital de trabajo	Ley del trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (<i>Boletín Oficial</i>), de 20 de diciembre de 2022 ³	Artículo 221c Plataforma digital de trabajo: persona física o jurídica que presta servicios a petición del destinatario del servicio mediante tecnología digital, en el marco de una organización de trabajo en la que personas físicas realizan un trabajo a distancia utilizando medios electrónicos (sitio web, aplicación móvil, etc.) o directamente en persona en una ubicación determinada.
Francia	Plataforma de conexión electrónica/ plataforma digital	Código General de Impuestos ⁴	Artículo 242 bis La empresa que, con independencia de su lugar de establecimiento, en calidad de operador de plataforma, ponga en contacto electrónicamente a personas con miras a la venta de un bien, la prestación de un servicio o el intercambio o puesta en común de un bien o servicio, facilitará, en el momento de cada transacción, información sobre las obligaciones fiscales y sociales que incumben a las personas que realizan transacciones comerciales por su intermediación. Asimismo, les facilitará un enlace electrónico a los sitios web de las administraciones competentes para que, cuando corresponda, puedan cumplir con dichas obligaciones.
Grecia	Plataforma digital	Ley núm. 4808/2021, de 19 de junio ⁵	Artículo 68 Plataforma digital: empresas que operan directamente o como intermediarias, conectando, a través de una plataforma en línea, a proveedores de servicios o a empresas o a terceros con usuarios o clientes o consumidores, para facilitar las transacciones entre ellos o para comerciar directamente con ellos.
India	Agregador	Código de la Seguridad Social, de 2020 ⁶	Artículo 2, 2) Por «agregador» se entiende un intermediario digital o mercado virtual que permite a un comprador o usuario de un servicio interactuar con el vendedor o el proveedor del servicio.

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
Italia	Plataformas digitales	Decreto legislativo núm. 81, de 15 de junio de 2015, modificado por la Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019, que contiene disposiciones urgentes relativas a la protección del trabajo y la resolución de crisis empresariales ⁷	Artículo 47 bis, 2) A los efectos de este decreto, se consideran plataformas digitales «los programas y procedimientos informáticos de las empresas que, con independencia de su lugar de establecimiento, organizan las actividades de reparto de productos, al tiempo que fijan su precio y determinan las modalidades de ejecución del servicio».
Kazajstán	Plataforma de internet	Código Social de la República de Kazajstán, de 20 de abril de 2023, núm. 224-VII ⁸	Artículo 1, 81) Plataforma de internet - recurso de internet destinado a la interacción entre el operador de la plataforma de internet, el cliente y el contratista para la prestación de servicios y la ejecución de tareas. Artículo 1, 126) Más concretamente, una «aplicación móvil de trabajo en plataformas» se define como «un producto de software instalado y activado en un dispositivo celular del abonado que facilita el acceso a servicios y trabajo a través de una plataforma de internet».
Malta	Plataforma digital de trabajo	Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022 ⁹	Artículo 2, 1) Por «Plataforma digital de trabajo» se entiende toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial que permita la entrega de cualquier producto y que cumpla los requisitos siguientes: a) se presta, al menos parcialmente, a distancia a través de medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación móvil; b) se presta a petición de un destinatario del servicio, y c) entraña, como componente necesario y esencial, la organización del trabajo ejecutado por personas, incluidos, entre otros, los repartidores de alimentos, mediante el uso de vehículos de transporte.

País	Término empleado	Instrumento legislativo	Definición
Portugal	Plataforma digital	Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 13/2023, de 3 abril de 2023 ¹⁰	Artículo 12-A,2) Por «plataforma digital» se entiende toda entidad jurídica que presta o facilita servicios, a través de medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación informática, a petición de utilizadores, y que entraña, como componente necesario y esencial la organización de trabajo ejecutado por personas a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar determinado.
República de Corea	Operador de plataforma de trabajo	Ley relativa al Seguro de Empleo, de 2021 ¹¹	Artículo 77-7 Un «operador de plataforma de trabajo» establece y explota un sistema que registra y procesa datos e información relativos a los trabajadores y los propietarios de empresas proveedoras de mano de obra mediante la recopilación y gestión de dichos datos e información.
	Operador de plataforma	Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, de 2019 ¹²	Artículo 91, 15), 3) Por «operador de plataforma» se entiende toda persona que realiza una actividad de intermediación u organización de prestaciones proporcionadas por trabajadores de plataformas a través de una plataforma en línea.
Estados Unidos (estado de Washington)	Empresa de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles	Código Revisado de Washington modificado por la Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de las empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles, de 7 de marzo de 2022 ¹³	Artículo 46.04.652 Por «empresa de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles» se entiende una corporación, sociedad, empresa unipersonal, u otra entidad que opera en este estado, y utiliza una red digital para conectar a los pasajeros con los conductores de la empresa de redes de transporte con objeto de realizar viajes previamente acordados.

¹ Bélgica, Ley, de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo. ² Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo. ³ Croacia, Ley del trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022. ⁴ Francia, Código General de Impuestos. ⁵ Grecia, Ley núm. 4808/2021, de 19 de junio de 2021. ⁶ India, Código de la Seguridad Social, de 2020. ⁷ Italia, Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019. ⁸ Kazajstán, Código Social de la República de Kazajstán, de 20 de abril de 2023, núm. 224-VII. ⁹ Malta, Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto, de 21 de octubre de 2022. ¹⁰ Portugal, Ley núm. 13/2023, de 3 abril de 2023. ¹¹ República de Corea, Ley relativa al Seguro de Empleo, de 2021. ¹² República de Corea, Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, de 2019. ¹³ Estado de Washington (Estados Unidos), Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles, 7 de marzo de 2022.

- 112.** El término más común en Europa para designar el concepto de plataforma es el de «plataforma digital» (Francia, Grecia, Italia y Portugal) o «plataforma digital de trabajo» (Croacia y Malta); mientras que la mayoría de los países de regiones no europeas utilizan variaciones de estos términos, como «empresa de plataforma digital de servicios» (Chile), «operador de plataforma de trabajo» (República de Corea), «plataforma de internet» (Kazajstán), «agregador» (India) o «empresa de redes de transporte» (estado de Washington, D.C., Estados Unidos).
- 113.** Pese a la variedad de términos utilizados, hay elementos comunes en las distintas definiciones del concepto de «plataforma». Algunas se refieren a la función de la plataforma como entidad que conecta, ya sea vinculando a clientes (pasajeros) con proveedores de servicios (estado de Washington, D.C., Estados Unidos); compradores o usuarios con vendedores (India); proveedores de servicios, empresas o terceros con usuarios, clientes o consumidores (Grecia); o, de forma más general, poniendo en contacto a personas (Francia). Varias definiciones hacen referencia a la función de la plataforma como proveedora de servicios (Croacia, Kazajstán y Portugal), o aluden al control ejercido por la plataforma sobre la organización del trabajo o a la forma en que deben prestarse los servicios (Bélgica, Italia, Malta y Portugal).
- 114.** Por último, cabe señalar que en la legislación de algunos países también se hace referencia específica a los intermediarios. En Malta, la normativa sobre el trabajo en plataformas se extiende a cualquier persona que se desempeñe en plataformas digitales por intermediación de una agencia de empleo y que esté puesta a disposición de cualquier plataforma digital de trabajo o de múltiples plataformas digitales de trabajo ¹⁴⁴. En 2022, Croacia también revisó su Ley del Trabajo para incluir a los subcontratistas (denominados «agregadores») como empleadores de trabajadores de plataformas ¹⁴⁵. En Portugal, la Ley del Trabajo modificada de 2023 aclara que los trabajadores de plataformas pueden ser contratados por intermediarios ¹⁴⁶. La última versión de la propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establece que «los Estados miembros velarán por que el recurso a intermediarios no dé lugar a una reducción de la protección conferida por la presente Directiva a las personas que realizan trabajo de plataformas» ¹⁴⁷.
- 115.** En conclusión, las definiciones relativas al trabajo de plataformas que se recogen en la legislación se centran en la ejecución de un trabajo en o a través de una plataforma, suelen mencionar la oferta y la demanda de servicios como un elemento de la relación entre las partes, y reflejan la diversidad de modelos de negocio y de contextos. La función de intermediación que desempeña la tecnología mediante aplicaciones o programas en línea permite diferenciar el trabajo de plataformas del trabajo realizado por personas físicas para empresas de plataformas digitales.

¹⁴⁴ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022.

¹⁴⁵ La Ley del Trabajo de Croacia de 2023 define «agregador» como un representante o mediador de una o más plataformas digitales de trabajo. Tanto las empresas de plataformas como los agregadores están obligados a registrarse en el ministerio competente para ejercer sus actividades, y el agregador no puede cobrar una comisión al trabajador por la mediación. Esta parte de la Ley entró en vigor el 1.º de enero de 2024.

¹⁴⁶ Portugal, [Ley núm.13/2023](#), de 3 de abril de 2023. Esta ley prevé que: a) no debería haber discriminación alguna entre los trabajadores contratados directamente por la plataforma y los contratados a través de un intermediario, y b) la plataforma digital y el intermediario son solidariamente responsables de los créditos del trabajador derivados del contrato de trabajo, o de su incumplimiento o terminación, así como de los gastos sociales correspondientes y el pago de la multa.

¹⁴⁷ Consejo de la Unión Europea, artículo 2 *bis*. El texto de la propuesta está disponible en: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/es/pdf>.

► Capítulo 5

¿Qué trabajadores de las plataformas digitales están protegidos?

5.1. Contexto

- 116.** En la mayoría de los países, el disfrute de los derechos laborales por los trabajadores está intrínsecamente relacionado con su situación laboral ¹⁴⁸. La mayor parte de las plataformas se presentan a sí mismas como intermediarias tecnológicas y consideran que sus trabajadores son trabajadores autónomos ¹⁴⁹. Sin embargo, en casos en los que la naturaleza de la relación entre el trabajador y la plataforma es cuestionada por el trabajador o por las autoridades públicas, dicha relación puede ser recalificada por los órganos judiciales.
- 117.** La clasificación incorrecta de los trabajadores de plataformas también plantea retos a la hora de asegurar la competencia leal entre las plataformas y las empresas tradicionales ¹⁵⁰, lo que puede dar lugar a acciones judiciales contra la plataforma concernida ¹⁵¹. Además, garantizar que la legislación nacional establece con claridad los criterios que permiten clasificar correctamente a los trabajadores es un elemento importante para proporcionar certeza y seguridad jurídicas en los mercados de trabajo y en la economía en general, además de contribuir a asegurar la recaudación adecuada de las cotizaciones a la seguridad social y de los impuestos.

5.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 118.** A fin de obtener una visión global de la forma en que se ha abordado la cuestión de la clasificación de la situación laboral, en este análisis se presenta, en primer lugar, un resumen de la jurisprudencia pertinente y, en segundo lugar, un panorama general de la legislación en la materia.
- 119.** Aunque la iniciación de acciones judiciales ha sido históricamente el primer recurso utilizado por los trabajadores de plataformas para impugnar la clasificación de su situación laboral por las plataformas, así como las condiciones de los contratos de servicios, con el paso del tiempo varios sistemas jurídicos de todo el mundo ¹⁵² han introducido disposiciones encaminadas a abordar la cuestión de larga data de la clasificación de las relaciones de trabajo en las plataformas.

5.2.1. Jurisprudencia

- 120.** Existe una gran cantidad de jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas ¹⁵³ pero no hay unanimidad en cuanto a la clasificación de estos trabajadores como

¹⁴⁸ OIT, [Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores](#), ILC.111/Resolución IV, 2023.

¹⁴⁹ La terminología empleada varía e incluye términos como contratista independiente o proveedor de servicios, entre otros.

¹⁵⁰ OCDE, OIT y Eurostat, [Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work](#), 2023, 27.

¹⁵¹ Véase, por ejemplo, la decisión del Tribunal de Casación de Francia, caso núm. W 20-11.139, 12 de enero de 2022.

¹⁵² En los sistemas jurídicos analizados, se han identificado disposiciones relacionadas con la clasificación de la situación laboral en los siguientes países: Bélgica, Chile, China, Croacia, España, Estados Unidos (estados de California, Indiana y Washington), Grecia, Malta y Portugal.

¹⁵³ Véase a este respecto, Valerio De Stefano *et al.*, [Platform Work and the Employment Relationship](#), Documento de trabajo núm. 27 de la OIT, 2021.

trabajadores dependientes o trabajadores autónomos ¹⁵⁴. Esta falta de unanimidad se explica por la diversidad de las circunstancias de hecho y los marcos normativos. La jurisprudencia relativa a cuestiones de clasificación se basa en gran medida en el principio de primacía de la realidad, en lugar de hacer una interpretación estricta de las condiciones contractuales. A veces, en una misma jurisdicción, los tribunales han dictado fallos contrapuestos ¹⁵⁵ respecto de trabajadores en una situación igual o sustancialmente similar, lo que puede deberse a la existencia de pruebas multifactoriales que llevan a los tribunales a aplicar numerosos criterios que están sujetos a interpretación. También puede deberse a que los tribunales se centran en las circunstancias de hecho del asunto específico que examinan. En algunas jurisdicciones cuya legislación contempla la existencia de una categoría intermedia entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente ¹⁵⁶, la cuestión de si los trabajadores de plataformas pertenecen a esta categoría también ha sido objeto de litigio.

121. La impugnación de la condición de autónomos de los trabajadores de plataformas mediante acciones judiciales es particularmente frecuente en Europa y Asia Central y en América del Norte, pero mucho menos en África, Asia y el Pacífico, y América Latina ¹⁵⁷. En un documento de la OIT sobre este tema de próxima publicación se incluirá un análisis más detallado de la jurisprudencia en la materia.
122. Respecto de la interpretación jurídica de la naturaleza de la relación de trabajo, el grado de control o supervisión por el empleador del trabajo realizado es uno de los elementos principales que caracterizan la existencia de una relación de trabajo. Este criterio ha sido aplicado por algunos tribunales para concluir que los trabajadores de plataformas no son contratistas independientes, ya que se puede ejercer el control a través de tecnologías, como algoritmos y herramientas de geolocalización ¹⁵⁸. Sin embargo, en otras ocasiones se han tenido en cuenta otros tipos de indicadores para determinar la naturaleza de la situación laboral —lo que ha dado lugar a un resultado diferente en las decisiones judiciales—, como, por ejemplo, la libertad de los trabajadores para establecer sus propios horarios de trabajo, aducida por algunos tribunales ¹⁵⁹ como argumento para concluir que los trabajadores de plataformas digitales son autónomos. En cambio, otras jurisdicciones consideraron que esta libertad no excluye la existencia de una relación de trabajo si el trabajador presta un servicio organizado por la plataforma una vez conectado a ella ¹⁶⁰.
123. Otros indicadores que se han tenido en cuenta y han sustentado la conclusión de que no existía una relación de trabajo entre la plataforma y un trabajador son:
 - la posibilidad de que un trabajador pueda ser sustituido y, por tanto, el hecho de que no es necesario que el trabajo sea realizado por una persona concreta ¹⁶¹;

¹⁵⁴ OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas*.

¹⁵⁵ De Stefano *et al.*

¹⁵⁶ De Stefano *et al.*, nota 130 al pie de página.

¹⁵⁷ Ioulia Bessa *et al.*, «A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms», Documento de trabajo núm. 70 de la OIT, 2022, 29.

¹⁵⁸ Véase, por ejemplo, España, Tribunal Superior de Justicia núm. 1 de Oviedo, [caso núm. ECLI: ES:TSJAS:2019:1607](#), 25 de julio de 2019.

¹⁵⁹ Véase, por ejemplo, la decisión del Tribunal Superior del Trabajo del Brasil relativa a los conductores de una plataforma de transporte privado de pasajeros: Tribunal Superior del Trabajo, Marcio Viera Jacob v Uber do Brasil *Tecnologia Ltda*, [caso núm. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038](#), 5 de febrero de 2020.

¹⁶⁰ Francia, Tribunal de Casación, [caso núm. 374](#), 4 de marzo de 2020.

¹⁶¹ Hay oposición a la utilización de cláusulas de sustitución en algunos países, a saber: Reino Unido: *Independent Workers Union of Great Britain v Central Arbitration Committee* [2023] UKSC 43; Brasil: 37.ª Tribunal del Trabajo de Belo Horizonte, [núm. 0011863-](#)

- la posibilidad de que un trabajador trabaje para varias plataformas al mismo tiempo, incluidas plataformas que compiten entre sí, por lo que su actividad se asemeja a la prestación de servicios para varios clientes que caracteriza al trabajo por cuenta propia ¹⁶², y
- la existencia de una obligación por parte del trabajador de proporcionar y mantener el equipo necesario para la prestación de servicios ¹⁶³.

5.2.2. Legislación

- 124.** Algunos países abordan la cuestión de la clasificación de los trabajadores de forma general en marcos jurídicos que no se limitan al trabajo en la economía de plataformas. En otros casos, la legislación que se aplica directamente al trabajo en plataformas incluye disposiciones específicas sobre la clasificación.
- 125.** En Portugal ¹⁶⁴, se aplica una presunción refutable de la existencia de una relación de trabajo si concurren determinados indicadores, por ejemplo, cuando la plataforma:
- fija la remuneración;
 - ejerce la dirección y determina reglas específicas;
 - supervisa las actividades;
 - restringe la autonomía del proveedor;
 - ejerce control laboral sobre el trabajador, y
 - posee el equipo o las herramientas de trabajo o dispone de ellos a través de un contrato de alquiler ¹⁶⁵.
- 126.** En España ¹⁶⁶, se presume la existencia de una relación de trabajo con las plataformas de reparto en «la actividad de las personas que presten servicios retribuidos [...], por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital».
- 127.** En Bélgica ¹⁶⁷, se presume la existencia de una relación de trabajo si se cumplen al menos tres de los ocho criterios que figuran a continuación (o dos de los últimos cinco):
- i) la plataforma exige exclusividad en su ámbito de actividad;

62.2016.5.03.0137, 30 de enero de 2017, y Unión Europea: Orden del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de abril de 2020 en el caso C-692/19 *B v. Yodel Delivery Network Ltd.*

¹⁶² Véanse: Chile: Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 17 de mayo de 2021; Francia: Tribunal de Apelación de París RG 19/12511, caso SRT, 15 de febrero de 2022; Países Bajos: Tribunal de Distrito de Ámsterdam, núm. 6622665 CV EXPL 18-2673, 23 de julio de 2018; Alemania: Tribunal del Trabajo de Múnich, sentencia definitiva de 20 de febrero de 2019 - 19 Ca 6915/18.

¹⁶³ Véanse: Países Bajos: Tribunal de Distrito de Ámsterdam, caso núm. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, 15 de enero de 2019; Bélgica: Tribunal de empresas francófono de Bruselas, caso núm. A/18/02920, de 16 de enero de 2019; Australia: Comisión sobre el trabajo justo, Sr. *Michail Kaseris v. Rasier Pacific V.O.F. (U2017/9452)*, caso núm. [2017], FWC 6610, 21 de diciembre de 2017, párr. 56; Estados Unidos: Tribunal del Distrito Este de Pensilvania, *Ali Razak et al. C. Uber Technologies, Inc., et Gegan, LLC*, caso núm. CV 16-573, 11 de abril de 2018, y Alemania: Tribunal del Trabajo de Múnich, sentencia definitiva de 20 de febrero de 2019 - 19 Ca 6915/18.

¹⁶⁴ Portugal, Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 13/2023, de 3 de abril de 2023 (Lei n.º 13/2023).

¹⁶⁵ Portugal, Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 13/2023, de 3 de abril de 2023 (Lei n.º 13/2023), art. 12.

¹⁶⁶ España, Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Ley 12/2021).

¹⁶⁷ Bélgica, Ley de 25 de agosto de 2012 que modifica el título XIII de la Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006 relativa a la naturaleza de las relaciones de trabajo (Loi du 25 août 2012).

- ii) la plataforma utiliza la geolocalización por motivos que exceden sus servicios básicos;
- iii) la plataforma limita la libertad del trabajador de realizar tareas;
- iv) la plataforma limita los ingresos mediante tarifas por hora e impide que el trabajador rechace tareas ¹⁶⁸;
- v) la plataforma impone reglas vinculantes;
- vi) la plataforma determina la asignación de tareas y controla las calificaciones recibidas utilizando medios electrónicos;
- vii) la plataforma restringe la libertad de organización del trabajo, y
- viii) la plataforma restringe el establecimiento de una base de clientes o la realización de trabajos para terceros fuera de la plataforma ¹⁶⁹.

128. En Croacia, los hechos que se tendrían en cuenta al aplicar la presunción de la existencia de una relación de trabajo son que la plataforma:

- exija el desempeño personal de trabajo remunerado;
- dé instrucciones en el contexto de una relación de subordinación;
- restrinja la libertad de rechazar tareas;
- controle el tiempo, el lugar y la manera de realizar las tareas por parte del trabajador;
- supervise el desempeño, y
- prohíba la realización de otros trabajos por cuenta propia ¹⁷⁰.

129. En algunos casos, la legislación establece la presunción de que el trabajador es un contratista independiente. En el estado de Washington (Estados Unidos) ¹⁷¹, la legislación que se aplica al transporte de pasajeros establece que los trabajadores de plataformas no son trabajadores dependientes si la plataforma ¹⁷²:

- no impone reglas relativas al tiempo de trabajo de un conductor;
- no puede despedir a un conductor por no aceptar una tarea, y
- no prohíbe que un conductor trabaje para otras plataformas de transporte o desempeñe otra ocupación.

130. Sin embargo, se deben garantizar determinados derechos a los conductores ¹⁷³. En Grecia, se presume que el contrato con una plataforma no es un contrato de trabajo si el trabajador (definido como «proveedor de servicios») tiene derecho a:

- subcontratar trabajo o utilizar trabajadores sustitutos;

¹⁶⁸ Los convenios colectivos se excluyen de esta cláusula.

¹⁶⁹ Bélgica, Ley-programa (I) de 27 de diciembre de 2006 modificada por la Ley de 3 de octubre de 2022 en virtud de la cual se establecen diferentes disposiciones relativas al trabajo ([Loi du 3 Octobre 2022](#)), título XIII, cap. V/2, art. 337/3. Los convenios colectivos están excluidos de esta disposición.

¹⁷⁰ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la [Ley núm. 151/22 \(Boletín Oficial\)](#), de 20 de diciembre de 2022, art. 221m(2). Esta presunción se limita al art. 221.n, el cual prevé que no se aplicará a una persona física si esta no ha alcanzado un nivel mínimo de ingresos durante un periodo de tres meses por su trabajo en una plataforma.

¹⁷¹ Estados Unidos (estado de Washington), [Código Revisado de Washington](#) modificado por la [Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles](#), de 7 de marzo de 2022.

¹⁷² Descrita como una «empresa de redes de transporte».

¹⁷³ Por ejemplo, el pago de una cantidad mínima por viaje, seguro de enfermedad o un procedimiento específico para impugnar la desactivación de la plataforma que puede dar lugar a la imposición a la plataforma del pago de una indemnización.

- escoger las tareas que realiza;
 - trabajar para una parte independiente, incluidos competidores de la plataforma, y
 - determinar su horario de trabajo ¹⁷⁴.
- 131.** La legislación, sin embargo, sí hace extensivos los derechos en materia de salud y seguridad y los derechos sindicales a los trabajadores considerados proveedores de servicios.
- 132.** El Código del Trabajo de Chile distingue entre el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes y el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes ¹⁷⁵. Los trabajadores de plataformas digitales dependientes se definen como aquellos que «prest[an] servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia» ¹⁷⁶. Si concurren estas circunstancias, el contrato se considerará un contrato de trabajo; si no es así, será un contrato para la prestación de servicios por un trabajador de plataformas digitales independiente.
- 133.** China ha adoptado recientemente un conjunto de *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo* ¹⁷⁷, que hacen referencia al concepto de «relación de trabajo incompleta» en los casos en que no se cumplen los criterios que determinan que hay una relación de trabajo. Dichos criterios son la existencia de un contrato de trabajo firmado o el cumplimiento de las cinco condiciones siguientes ¹⁷⁸:
- i) se cumplen los requisitos legales para llevar a cabo la actividad (como por ejemplo, el registro de la empresa);
 - ii) las normas relativas al trabajo se aplican al trabajador;
 - iii) el trabajador está subordinado a la dirección del empleador;
 - iv) el trabajador es remunerado por la unidad empleadora, y
 - v) el trabajo realizado por el trabajador es una parte integral de la actividad del empleador.
- 134.** Cuando no se cumplen estos criterios, el mencionado instrumento prevé la extensión de algunos derechos a los trabajadores pertenecientes a esta tercera categoría intermedia entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, y asigna responsabilidades a las plataformas, como se indica en el presente informe.
- 135.** La propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales también incluye una presunción refutable de la existencia de una relación de trabajo cuando la plataforma ejerce el control y la dirección sobre la ejecución del trabajo y cuando se cumplen al menos tres de los criterios siguientes:
- a) la plataforma determina la remuneración;
 - b) la plataforma exige al trabajador que respete normas específicas;

¹⁷⁴ Grecia, [Ley núm. 4808/2021 de 19 de junio de 2021](#), art. 69.

¹⁷⁵ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 *quater* W.

¹⁷⁶ Chile, Código del Trabajo, art. 7.

¹⁷⁷ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social *et al.*, [Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo](#), julio de 2021.

¹⁷⁸ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, Nota sobre cuestiones relativas al establecimiento de relaciones laborales 2005, núm. 12.

- c) la plataforma supervisa la ejecución del trabajo;
- d) la plataforma restringe la libertad del trabajador de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para elegir las horas de trabajo o los periodos de ausencia;
- d bis)* la plataforma restringe la libertad del trabajador de organizarse el propio trabajo al limitar la discrecionalidad para aceptar o rechazar tareas;
- d ter)* la plataforma digital de trabajo restringe la libertad del trabajador de organizarse el propio trabajo, al limitar la discrecionalidad para utilizar subcontratistas o sustitutos, y
- e) la plataforma digital de trabajo restringe la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros ¹⁷⁹.

136. En la mayoría de los países, la protección de los trabajadores está intrínsecamente relacionada con su situación laboral. Por consiguiente, la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales como trabajadores dependientes o trabajadores autónomos reviste gran importancia. Los países adoptan enfoques diferentes respecto de esa clasificación como se refleja en el amplio corpus de jurisprudencia sobre el tema existente en todo el mundo. No obstante, como se ha señalado anteriormente, la jurisprudencia presenta ciertos criterios comunes, y varios textos legislativos en vigor brindan a los trabajadores autónomos una cierta protección, que se examinará en los capítulos siguientes.

¹⁷⁹ Consejo de la Unión Europea, [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales - Orientación general](#), 7 de junio de 2023, art. 4, 1).

► Capítulo 6

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

137. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 y enmendada en 2022, incluye la expresión del compromiso de todos los Estados Miembros, en virtud de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos consagrados en los diez convenios fundamentales de la OIT ¹⁸⁰, aun cuando no hayan ratificado los convenios correspondientes. Respecto de la economía de plataformas, la CEACR opina «que toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores de plataformas del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de cuál sea su situación laboral» ¹⁸¹.

6.1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

6.1.1. Contexto

138. La promoción del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, como se afirma en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). El ámbito de aplicación de estos instrumentos se ha examinado a la luz de sus disposiciones específicas y de las opiniones de los órganos de control de la OIT, según se indica en el capítulo 3.

139. El derecho a la negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores independientes y su interacción con la legislación en materia de libre competencia han sido objeto de debate. Los trabajadores independientes pueden ser considerados «empresas» sujetas a las reglas de la oferta y la demanda de productos y servicios en el mercado ¹⁸². Cuando negocian colectivamente los honorarios y otras condiciones de trabajo, en ocasiones se considera una práctica anticompetitiva que va en perjuicio de los consumidores e incumple las leyes relativas a la competencia. Sin embargo, se ha sostenido que algunos trabajadores independientes no tienen suficiente poder de negociación como para poder influir en sus condiciones de trabajo, bien porque están en una situación comparable a la de los trabajadores dependientes, bien porque las compañías para las que prestan servicios ejercen poder de monopsonio.

¹⁸⁰ Los diez convenios fundamentales son: i) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); ii) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); iii) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); iv) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); v) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); vi) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); vii) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); viii) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); ix) Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y x) Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

¹⁸¹ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, párr. 327.

¹⁸² Comisión Europea, *Comunicación de la Comisión: 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 asalariados*, 2022/C374/02 (2022).

6.1.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 140.** Algunas jurisdicciones disponen de legislación que permite que determinadas categorías de trabajadores independientes entablen negociaciones colectivas. En Polonia, debido a las enmiendas introducidas en la Ley de Sindicatos en 2018, todas las normas relacionadas con las condiciones de trabajo y la remuneración de las «personas que trabajan por dinero» que están sujetas a las negociaciones que conducen a la firma de un convenio colectivo son las mismas que las normas aplicadas con anterioridad a los asalariados ¹⁸³. Algunos países, como el Canadá y el Reino Unido, permiten que determinadas categorías de trabajadores clasificados como contratistas dependientes entablen negociaciones colectivas ¹⁸⁴. En los Países Bajos, los trabajadores por cuenta propia que trabajan junto a trabajadores por cuenta ajena en una empresa o sector pueden estar cubiertos por convenios colectivos sin violar las prohibiciones antimonopolio con arreglo a la Ley de Competencia de los Países Bajos ¹⁸⁵. La Comisión Europea adoptó en 2022 directrices sobre la negociación colectiva que permiten a determinados trabajadores independientes entablarla ¹⁸⁶. Estas directrices se aplican en particular a «personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados a través de plataformas digitales de trabajo».
- 141.** En Chile, las enmiendas al Código del Trabajo de 2022 incluyen derechos comunes para los trabajadores de plataformas, incluidos los independientes, como «constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes» y negociar colectivamente ¹⁸⁷. En Francia ¹⁸⁸, las modalidades de representación de los trabajadores de plataformas clasificados como trabajadores independientes y la posibilidad de negociar «convenios sectoriales» están reguladas por ley. En Italia, la legislación prevé que la negociación colectiva entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas en el plano nacional pueda definir la remuneración ¹⁸⁹. En Grecia, los trabajadores de plataformas tienen derecho a constituir organizaciones para promover sus intereses profesionales, a declararse en huelga y a negociar colectivamente ¹⁹⁰. En China, la Ley de Sindicatos (artículo 3) fue enmendada en 2021 con objeto de garantizar a los trabajadores ocupados en «nuevas formas de empleo» (en particular el trabajo en plataformas) el derecho a organizarse en sindicatos y participar en ellos ¹⁹¹.

¹⁸³ Polonia, Ley de Sindicatos de 23 de mayo 1991, en su versión enmendada.

¹⁸⁴ Reino Unido, [Ley \(refundida\) de Sindicatos y Relaciones Laborales de 1992](#); Ontario, Canadá, [Ley de Relaciones Laborales de 1995](#).

¹⁸⁵ Países Bajos, Autoridad de Consumidores y Mercados, [Price Arrangements of Self-Employed Workers](#), 2023.

¹⁸⁶ Comisión Europea, [Comunicación de la Comisión: 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 asalariados](#), 2022/C374/02 (2022).

¹⁸⁷ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 *quinquies* H.

¹⁸⁸ Francia, [Ley núm. 2022-139 de 7 de febrero de 2022](#).

¹⁸⁹ Italia, [Ley núm. 128 de 2 de noviembre de 2019](#).

¹⁹⁰ Grecia, [Ley núm. 4808/2021, de 19 de junio de 2021](#).

¹⁹¹ En el contexto de ser aceptada como afiliada de la Federación de Sindicatos de China (ACFTU).

► Recuadro 2. Jurisprudencia sobre la libertad sindical en Italia

En **Italia**, en un caso examinado por el Tribunal Laboral de Palermo se sostuvo que el hecho de que una plataforma de reparto no facilite a las organizaciones sindicales datos relativos al funcionamiento de un algoritmo, tal y como exige la ley, se puede considerar una conducta que contraviene la libertad sindical. En su decisión, el Tribunal dictaminó: «La persistente negativa de la empresa demandada por el incumplimiento de una norma considerada obligatoria de comunicar a los sindicatos demandantes la información [sobre el algoritmo y su lógica de funcionamiento exigida por la ley], con exclusión de los códigos fuente y las fórmulas matemáticas utilizados para crear la plataforma informática, únicos elementos que pueden estar amparados por el secreto industrial o comercial [...] debe declararse contraria a la libertad sindical».

Fuente: Tribunal Laboral de Palermo, *Filcams CGIL Palermo y otros c. Foodinho S.R.L.*, 20 de junio de 2023.

6.2. La abolición del trabajo forzoso y del trabajo infantil

6.2.1. Contexto

142. El riesgo de trabajo infantil y trabajo forzoso es mayor en aquellas partes de la economía mundial donde existe trabajo encubierto. En el caso de las plataformas en línea, el trabajo a menudo se realiza en el domicilio detrás de una pantalla, lo que dificulta la supervisión externa para asegurar que no haya niños trabajando detrás de la cuenta de un adulto. También se ha documentado la posibilidad de que los niños trabajen en línea a cambio de dinero o de crédito para jugar juegos en línea en lugar de ser remunerados ¹⁹². Los niños *influencers* en plataformas de redes sociales ¹⁹³ y los riesgos asociados a la interacción de los niños con las redes sociales a cambio de una remuneración plantean un nuevo problema. Aunque la actividad de estos niños *influencers* se asemeja a la de los niños que trabajan en los sectores de los medios de comunicación y del espectáculo, puede no quedar contemplada en los reglamentos aplicables a los niños que trabajan en el mundo del espectáculo ¹⁹⁴.

6.2.2. Iniciativas nacionales y regionales

143. Hasta la fecha, las leyes específicas sobre plataformas no se han ocupado en absoluto del trabajo forzoso ni del trabajo infantil. Varias jurisdicciones cuentan con legislación de aplicación general a todas las personas que prohíbe el trabajo infantil y el trabajo forzoso, la cual se aborda en el presente informe. En la Argentina, por ejemplo, el trabajo infantil está prohibido, exista o no una relación de trabajo contractual y tanto si el trabajo está remunerado como si no lo está ¹⁹⁵. La CEACR ha solicitado en varias ocasiones que los Gobiernos adopten medidas para garantizar que todos los niños, incluidos los niños que trabajan por cuenta propia, estén incluidos en las protecciones relativas al trabajo infantil ¹⁹⁶. No obstante la aplicabilidad general de las leyes que prohíben el trabajo infantil, las protecciones específicas para los niños que trabajan en plataformas son limitadas. Un ejemplo son las enmiendas introducidas en 2020 en el Código del

¹⁹² Miriam A. Cherry, «Working for (Virtually) Minimum Wage: Applying the Fair Labor Standards Act in Cyberspace», *Alabama Law Review* 60, núm. 5 (2009): 1077-1110.

¹⁹³ Es decir, niños que tienen numerosos seguidores en las plataformas de redes sociales.

¹⁹⁴ Jonathan F. Geider, «How to (Not) Exploit Your Internet Child Star: Unregulated Child Labor on YouTube, Instagram and Social Media», *Student Works* (2021): 1150.

¹⁹⁵ Argentina, *Ley 26.390 sobre la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente*.

¹⁹⁶ CEACR, Solicitud directa - Convenio núm. 182 - Eslovenia, adoptado en 2009; CEACR, Solicitud directa, Convenio núm. 182 - Burkina Faso, adoptado en 2006; CEACR, Solicitud directa - Convenio núm. 182 - Bélgica, adoptado en 2005; CEACR, Solicitud directa - Convenio núm. 182 - Suiza, adoptado en 2003.

Trabajo francés para proteger a los niños menores de 16 años que trabajan en plataformas en línea ¹⁹⁷.

6.3. Igualdad y no discriminación

6.3.1. Contexto

144. Aunque el trabajo en plataformas puede ofrecer a los trabajadores la oportunidad de conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares, también puede reforzar los estereotipos y las desigualdades de género ¹⁹⁸. La mayor dependencia de la tecnología de la información y de internet en los lugares de trabajo también aumenta el riesgo de ciberacoso, de modo que, según algunos estudios, las mujeres tienen más probabilidades de ser víctimas de ese tipo de acoso ¹⁹⁹.
145. Las investigaciones revelan que entre los trabajadores de plataformas existen una brecha salarial y una segregación profesional por motivos de género que replican las relaciones de trabajo tradicionales, en las que las mujeres suelen prestar servicios de limpieza y cuidados, mientras que los hombres suelen prestar servicios de transporte de pasajeros y de reparto ²⁰⁰.
146. La sustitución de la supervisión a cargo de los directivos por las reseñas de clientes también ha planteado la preocupación de que estas prácticas perpetúen los sesgos y estereotipos sociales existentes ²⁰¹. Además, si los algoritmos de aprendizaje automático se basan en datos desequilibrados o sesgados, probablemente también se generarán resultados desequilibrados y sesgados ²⁰². Los algoritmos, si bien ofrecen la posibilidad de obtener resultados neutros y de reducir la discriminación, en algunos casos han tenido el efecto opuesto, como se desprende de algunos estudios que señalan, por ejemplo, la existencia de discriminación racial y de género ²⁰³.

► Recuadro 3. Trabajadores migrantes en la economía de plataformas

Los trabajadores migrantes se enfrentan a problemas específicos en materia de protección laboral debido a múltiples factores, como las barreras lingüísticas y culturales y la discriminación. Otros problemas son la exclusión de los regímenes nacionales de protección social o la cobertura limitada de estos; la falta de conocimiento de la legislación laboral y en materia de seguridad social del país y de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y el acceso limitado a servicios y redes de apoyo en el país de destino ¹. Cuando carecen de la documentación necesaria, los trabajadores migrantes a veces utilizan las cuentas de otras personas para trabajar en las plataformas, lo cual puede aumentar su vulnerabilidad a la explotación y el abuso ². Además, los trabajadores migrantes a menudo se enfrentan a grandes obstáculos para acceder a la justicia cuando son vulnerados sus derechos, y en ocasiones evitan denunciar casos de abuso o explotación por temor a que se remitan a las autoridades y ello conduzca a su posible deportación ³.

¹ Niels Van Doorn, Fabian Ferrari, y Mark Graham. «Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention», *Work, Employment and Society* 37, No. 4 (2023): 1099-1111. ² «Há Motoristas TVDE forçados a dormir dentro dos carros», *Expresso*, 8 de septiembre de 2023. ³ OIT, *Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers*, Documento de debate de la Iniciativa para la Contratación Equitativa de la OIT, 2022.

¹⁹⁷ Francia, Ley núm. 2020-1266, de 19 de octubre de 2020.

¹⁹⁸ Francesco Bogliacino *et al.*, «Quantity and Quality of Work in the Platform Economy», GLO Discussion Paper No. 420, 2019.

¹⁹⁹ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), *Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality*, EIGE Policy Brief, 2021.

²⁰⁰ Brendan Churchill y Lyn Craig, «Gender in the Gig Economy: Men and Women Using Digital Platforms to Secure Work in Australia», *Journal of Sociology* 55, No. 4 (2016): 741-761.

²⁰¹ Neha Vyas, «Gender Inequality – Now Available on Digital Platform: An Interplay between Gender Equality and the Gig Economy in the European Union», *European Labour Law Journal* 12, No. 1 (2021): 37-51.

²⁰² Janneke Gerards y Raphaële Xenidis, *Algorithmic Discrimination in Europe: Challenges and Opportunities for Gender Equality and Non Discrimination Law* (Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, 2021).

²⁰³ Veena Dubal, «On Algorithmic Wage Discrimination», *SSRN Electronic Journal*, 2023.

6.3.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 147.** En Chile, las plataformas deben respetar el principio de igualdad y no discriminación y adoptar medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores en relación con la asignación de trabajo, las bonificaciones y los incentivos, y el cálculo de la remuneración ²⁰⁴.
- 148.** En algunos casos, las plataformas tienen la obligación de dar a conocer los criterios en que se basan sus algoritmos para la toma de decisiones, lo cual puede a su vez fomentar una mayor transparencia y reducir la posibilidad de discriminación. En España, los trabajadores de plataformas del sector del transporte tienen derecho a «ser informado[s] por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles» ²⁰⁵. En Croacia, los contratos de trabajo deben incluir información adicional sobre la forma en que se toman decisiones relacionadas con el tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo, el cálculo de la retribución y la posibilidad de ascenso ²⁰⁶. En Malta, la información que debe ser comunicada por una plataforma a los trabajadores incluye los principales parámetros que los sistemas de toma de decisiones automatizada tienen en cuenta, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de los trabajadores influyen en las decisiones ²⁰⁷.
- 149.** En un proyecto de ley del territorio de la capital Islamabad (Pakistán) sobre la materia, se prohíbe la discriminación y el acoso (incluido el acoso sexual) directos e indirectos y la discriminación algorítmica derivada de la tarificación dinámica ²⁰⁸. Asimismo, en un proyecto de ley presentado en el Uruguay se exige a las plataformas digitales que respeten el principio de la igualdad y no discriminación al aplicar los algoritmos ²⁰⁹. Existen iniciativas más amplias, como las orientaciones formuladas en la Carta de principios para un trabajo de calidad en las plataformas digitales (2020) del Foro Económico Mundial, en la que se identifican los ocho principios clave para el trabajo en plataformas, entre los que se encuentran la diversidad y la inclusión ²¹⁰.
- 150.** La jurisprudencia se ha pronunciado también sobre cuestiones relacionadas con la discriminación. En Italia, un tribunal dictaminó que la programación del trabajo mediante algoritmos de una plataforma de reparto que reducía el acceso de los trabajadores a franjas horarias de trabajo si se ausentaban por motivos como la convocatoria de huelgas, problemas de salud o responsabilidades de cuidado de familiares, era discriminatoria ²¹¹.

²⁰⁴ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 *quinquies* E.

²⁰⁵ España, Ley 12/2021, art. 64.4, d).

²⁰⁶ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022.

²⁰⁷ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022, sección 17, 2), b), iii).

²⁰⁸ Pakistán, Proyecto de ley sobre la protección de los trabajadores del territorio de la capital Islamabad, 2023.

²⁰⁹ Uruguay, Proyecto de ley presentado el 29 de septiembre de 2022 sobre la protección del trabajo realizado a través de plataformas digitales, art. 4.

²¹⁰ Foro Económico Mundial, [Charter of Principles for Good Platform Work](#), 2020.

²¹¹ Italia, Tribunal Laboral de Bolonia, [Filcams CGIL Bolonia y otros c. Deliveroo Italia S.R.L.](#), caso núm. 2949/2019, 31 de diciembre de 2020.

6.4. Seguridad y salud en el trabajo

6.4.1. Contexto

- 151.** Los datos parecen indicar que, por sus características, el trabajo en plataformas puede aumentar algunos riesgos laborales —en particular los riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad, el agotamiento y la depresión— en comparación con los que afrontan los trabajadores que realizan las mismas tareas fuera de las plataformas ²¹². Entre las prácticas del trabajo en plataformas que suelen generar ese tipo de riesgos cabe mencionar, por ejemplo, los sistemas de calificación, que a menudo no ofrecen la oportunidad de recurrir y, por tanto, crean el riesgo de evaluaciones injustas; el impacto de los sistemas de tarificación dinámica en la remuneración de los trabajadores, lo cual genera inseguridad; el uso de la ludificación del trabajo, y la ausencia de interacciones en persona con los responsables, lo cual excluye la posibilidad de que un trabajador exprese sus inquietudes y reciba apoyo social ²¹³. En muchos casos, los riesgos prevalentes en determinados sectores o formas de trabajo no son específicos del trabajo en plataformas. Sin embargo, existe la posibilidad de que algunos de ellos, como las largas jornadas de difícil conciliación con la vida social, así como la incapacidad para rechazar trabajos inseguros por la posibilidad de recibir puntuaciones negativas, tengan más probabilidades de afectar a los trabajadores de plataformas debido al impacto de los algoritmos ²¹⁴.
- 152.** Asimismo, tanto los trabajadores ²¹⁵ como los clientes ²¹⁶ han señalado la exposición a la violencia y el acoso como otro de los riesgos existentes. Los trabajadores de plataformas que realizan trabajo doméstico o trabajan como cuidadores en hogares privados también afirman tener problemas de seguridad cuando trabajan en hogares ajenos ²¹⁷, en particular por la exposición a la violencia y el acoso, incluidos los abusos verbales o sexuales ²¹⁸. Respecto del trabajo en línea, la conexión durante periodos prolongados y el trabajo sedentario plantean el riesgo de trastornos musculoesqueléticos, fatiga ocular y lesiones por movimientos repetitivos. Cabe señalar también otros riesgos, como los daños psicológicos causados por la exposición a la violencia y el acoso, incluido el ciberacoso, en particular en el trabajo de moderación de contenidos ²¹⁹.
- 153.** La responsabilidad de aplicar medidas de prevención de riesgos —como evaluaciones de los riesgos, gestión de los riesgos, formación en seguridad y salud en el trabajo y suministro de equipos de protección— se sitúa en una «zona gris» en muchas jurisdicciones o recae sobre los trabajadores, que a menudo disponen de recursos limitados para cumplir estas obligaciones, ya que en muchos casos los trabajadores de plataformas están clasificados como independientes ²²⁰. Además, una encuesta realizada a trabajadores independientes en la Unión Europea puso de

²¹² Karolien Lenaerts *et al.*, *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

²¹³ Pierre Bérastégui, *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* (ETUI, 2021).

²¹⁴ Véase Emilia F. Vignola, *et al.*, «Workers' Health under Algorithmic Management: Emerging Findings and Urgent Research Questions», *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, núm. 2 (2023): 1239.

²¹⁵ Uma Rani, Nora Gobel y Rishabh Kumar Dhir, «Experiences of Women on Online Labour Platforms: Insights from Global Surveys», en *Global Perspectives on Women, Work, and Digital Labour Platforms* (Digital Future Society, 2022).

²¹⁶ Michael Maffie, «The Perils of Laundering Control through Customers: A Study of Control and Resistance in the Ride-hail Industry», *ILR Review* 75, núm. 2 (2022): 348-372.

²¹⁷ Wandile Sibiya y David du Toit, «Sweeping up Decent Work: Paid Domestic Work and Digital Platforms in South Africa», *Gender & Development* 30, núm. 3 (2022): 637-654.

²¹⁸ SweepSouth, *2022 Domestic Worker Survey: South Africa and Kenya Report*, 2022.

²¹⁹ Lenaerts *et al.*

²²⁰ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), *Occupational Safety and Health in Digital Platform Work: Lessons from Regulations, Policies, Actions and Initiatives*, EU-OSHA Policy Brief, 2022.

manifiesto que los trabajadores a menudo desconocen sus obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo ²²¹.

6.4.2. Iniciativas nacionales y regionales

154. Los países adoptan enfoques diferentes respecto de la protección de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y aplican diversas disposiciones en ese ámbito —que se describen en la presente sección—, algunas de las cuales no requieren que el trabajador se clasifique como dependiente. Por ejemplo, en China, la normativa aplicable a los trabajadores que no cumplen los requisitos definitorios de una relación de trabajo se centra en reforzar la protección frente a los accidentes del trabajo, adoptar orientaciones basadas en la información y alentar a las plataformas a mejorar la protección de los trabajadores mediante seguros ²²². Además, promueve el establecimiento de lugares de descanso temporales para resolver problemas de aparcamiento, recarga de aparatos eléctricos y acceso al agua potable y aseos, que preocupan particularmente a los trabajadores de servicios de transporte y de reparto.
155. En la República de Corea, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo extiende las protecciones específicamente a los trabajadores de plataformas de transporte de pasajeros y de reparto y dispone que las plataformas son responsables de adoptar medidas para prevenir accidentes del trabajo. El Gobierno también puede conceder subvenciones para cubrir la totalidad o parte de los gastos incurridos para mantener y promover la seguridad y salud de estos trabajadores ²²³. En Italia, las protecciones existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo también se han hecho extensivas a los trabajadores de plataformas, incluidos los clasificados como independientes ²²⁴. En Francia, la legislación prevé la posibilidad de que las plataformas elaboren un estatuto en el que se definan las medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos como consecuencia de sus actividades ²²⁵.
156. También se hace referencia a las dimensiones de seguridad y salud en el trabajo asociadas a los algoritmos en la legislación de Malta ²²⁶. Las plataformas deben evaluar los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y salud de los trabajadores, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos y de accidentes laborales. Además, se prohíbe el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones que ejerzan una presión indebida sobre los trabajadores.
157. En la República Unida de Tanzania, la reglamentación que establece las tarifas de las plataformas del sector del transporte exige que los trabajadores observen medidas de seguridad y se les prohíbe tener un comportamiento abusivo ²²⁷. En Kenya, los conductores también deben cumplir el reglamento que prohíbe, por ejemplo, las conductas abusivas y conducir un vehículo bajo los

²²¹ Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC), *Challenges faced by Labour Inspectorates relating to Enforcement - Contribution to the Ex-Post Evaluation of the OSH Legislation*, adoptado por la 68.ª Plenaria del SLIC en Riga (Letonia), 2015.

²²² China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social *et al.*, *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo*, julio de 2021.

²²³ República de Corea, *Ley de salud y seguridad en el trabajo*, de 17 de agosto de 2021.

²²⁴ Italia, *Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019* por la que se aplica el decreto núm. 101, de 3 de septiembre de 2019.

²²⁵ Francia, *Ley núm. 2022-139, de 7 de febrero de 2022*, sobre las condiciones para la representación de los trabajadores independientes, art. 2.

²²⁶ Malta, *Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto*, de 21 de octubre de 2022.

²²⁷ República Unida de Tanzania, *Ordenanza núm. LATRA/01/2022 relativa al Reglamento (tarifas) de la Autoridad de Transporte Terrestre*, de 14 de marzo de 2020.

efectos del alcohol o de otras drogas ²²⁸. En Portugal, en el ámbito de aplicación de la legislación relativa al transporte de pasajeros, el operador (es decir, la persona que presta el servicio de transporte y no la plataforma) es responsable de observar todas las disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo ²²⁹. Con respecto a la posibilidad de negarse a prestar un servicio, en Portugal, los conductores de reparto tienen derecho a rechazar la prestación de servicios por determinados motivos, como la circulación por carreteras peligrosas o por lugares que entrañen peligros para el vehículo, los pasajeros o el conductor ²³⁰.

158. En Nueva York, una enmienda al código administrativo de la ciudad de Nueva York prevé que los acuerdos de las plataformas con establecimientos de comida deben incluir una disposición que exija la disponibilidad de retretes para su uso por repartidores de comida que se encuentren lícitamente en los locales del establecimiento para recoger un pedido ²³¹.
159. Algunos convenios colectivos incluyen disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. En la República de Corea, un convenio colectivo firmado en octubre de 2020 entre la Federación Coreana de Sindicatos de Trabajadores del Sector de los Servicios y la plataforma de reparto Woowahan Youths (Baemin) introduce medidas de prevención de riesgos laborales, como formación sobre seguridad vial o la suspensión del reparto de pedidos en caso de condiciones meteorológicas adversas ²³². En Italia, un convenio colectivo firmado entre Just Eat y la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y el Sindicato Italiano de Trabajadores del Transporte (UIL Trasporti) define las responsabilidades en materia de equipos de seguridad y formación que incumben a las plataformas con respecto a los trabajadores independientes del sector de los servicios de reparto ²³³.
160. **En este capítulo se han señalado algunos de los retos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas para organizarse y representar sus intereses, así como posibles soluciones. También se han indicado las dificultades existentes en relación con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva para los trabajadores de plataformas. Asimismo, se han expuesto varios casos de países que han reconocido, mediante legislación, el derecho de negociación colectiva para determinados trabajadores de plataformas, incluidos los trabajadores independientes.**
161. **Respecto de la aplicación de otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, el trabajo en plataformas entraña riesgos para algunos trabajadores que quedan al margen de todo escrutinio cuando trabajan en línea y desde el domicilio. En el presente capítulo se han citado pocos ejemplos de iniciativas específicas o actividades de supervisión centradas en el trabajo forzoso o el trabajo infantil en el ámbito de las plataformas. En cuanto a la igualdad y la no discriminación, algunas leyes sobre plataformas contienen disposiciones que promueven una mayor transparencia, lo que, a su vez, puede reducir los riesgos de**

²²⁸ Kenya, [Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad \(propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles\)](#), de 20 de junio de 2022.

²²⁹ Portugal, [Ley núm. 45/2018](#), de 10 de agosto de 2018.

²³⁰ Portugal, [Ley núm. 45/2018](#), de 10 de agosto de 2018.

²³¹ Estados Unidos, Código administrativo de la ciudad de Nueva York modificado por la [Ley núm. 2021/117](#). Contiene algunas excepciones, por ejemplo, cuando el acceso se realice por zonas de preparación de alimentos, almacenamiento o lavado, o presente un riesgo para el trabajador.

²³² Chea Sarah, «[Baemin Riders Operator Agrees to Improve Working Conditions](#)», en *Korea JoongAng Daily*, 22 de octubre de 2020.

²³³ [Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL \(Confederazione Generale Italiana del Lavoro\), FIT-CISL \(Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori\) e UIL Trasporti \(Unione Italiana dei Lavoratori\) per l'inserimento dei Rider nel contesto normativo e organizzativo del lavoro e l'applicazione del CCNL «Logistica, Trasporto, Merci e Spedizioni».](#)

discriminación, sobre todo en relación con la función de los algoritmos en la toma de decisiones, pero no suelen existir protecciones más amplias. Respecto de la seguridad y salud en el trabajo, algunos países han adoptado medidas para ampliar la cobertura a los trabajadores, independientemente de su situación laboral. La mayor parte de la legislación que regula este aspecto se refiere a plataformas basadas en la ubicación de los sectores de transporte de pasajeros y de reparto. En el caso de los trabajadores independientes, según la jurisdicción de que se trate, la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo se atribuye en algunos casos a los trabajadores y en otros a las plataformas. Es necesario prestar mayor atención a todas estas dimensiones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para garantizar que los trabajadores, incluidos los migrantes, estén mejor protegidos.

► Capítulo 7

Política y promoción del empleo

7.1. Contexto

- 162.** Como se detalla en los capítulos 1 y 2, el desarrollo de la economía de plataformas brinda oportunidades para la creación de empleo, la generación de ingresos y el crecimiento de las empresas. La relativa facilidad de acceso al trabajo en las plataformas genera perspectivas de empleo para algunos grupos que generalmente tienen dificultades para acceder a los mercados de trabajo tradicionales ²³⁴. Además, la flexibilidad ofrecida por algunas plataformas puede facilitar la transición de los jóvenes al mercado de trabajo, ya que les brinda una vía para adquirir una experiencia laboral valiosa.
- 163.** Sin embargo, persisten diversos retos, entre ellos una conectividad digital limitada, déficits de competencias, una movilidad restringida y la influencia de los estereotipos de género y otras normas sociales que constriñen la participación en el mercado de trabajo. Un acceso desigual a la tecnología, a la adquisición de las competencias pertinentes y a las oportunidades del mundo digital coloca a las niñas y las mujeres en una situación de especial desventaja y podría agravar la desigualdad de género ²³⁵. La brecha digital tiene asimismo una dimensión geográfica y algunas regiones se ven afectadas por esos problemas de manera desproporcionada ²³⁶. Aunque las oportunidades de creación de empleo que ofrecen las plataformas aumentarían si se las tuviera en cuenta en las políticas nacionales de empleo y en la planificación del desarrollo nacional, hasta ahora apenas se les ha prestado atención.
- 164.** Las competencias digitales representan al mismo tiempo una desventaja y una oportunidad para el futuro del trabajo decente en la economía de plataformas. Las tecnologías no cesan de transformar el mercado de trabajo y, por extensión, las competencias que este requiere, lo que exige a su vez un desarrollo de competencias educativas y profesionales ágil y con capacidad de respuesta. Algunos grupos que pueden tener dificultades para invertir en el desarrollo de sus competencias, en particular las mujeres, precisan soluciones de aprendizaje que sean adecuadas y estén adaptadas a sus necesidades.

7.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 165.** En el ámbito de las políticas, algunos países están adoptando medidas para integrar el trabajo en plataformas en el marco de sus políticas nacionales de empleo. En este sentido, Marruecos ha realizado una encuesta entre trabajadores de plataformas cuyos resultados han servido de base para orientar su política nacional de empleo de segunda generación, que está actualmente en fase de preparación.
- 166.** China ha incluido en sus *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo* una referencia al establecimiento de un modelo de formación profesional adecuado para los trabajadores en nuevas modalidades de

²³⁴ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Banco Mundial, 2023).

²³⁵ Sabina Dewan, Apoorva Dhingra y Swati Rao, «Technology, Equality and the Future of Work in South and South East Asia», FOWIGS Regional Views on the Future of Work Working Paper, 2022.

²³⁶ UNCTAD, *Digital Economy Report: Pacific Edition 2022*.

empleo, así como a la adopción de las medidas necesarias para garantizar que esos trabajadores tengan acceso a la formación en igualdad de condiciones. Este instrumento jurídico de China también contiene disposiciones relativas a las subvenciones para la formación de los trabajadores y al reconocimiento de las competencias de esos trabajadores ²³⁷. En Francia, la ley dispone que los trabajadores de plataformas tienen derecho a la formación profesional y que los costos correspondientes correrán a cargo de la plataforma. A tal efecto, también prevé la creación de una cuenta personal de formación para cada trabajador, que la plataforma deberá financiar ²³⁸. Por último, en la legislación de Croacia se establece que un contrato de trabajo concluido con un trabajador de una plataforma debe incluir información sobre «la modalidad de formación y perfeccionamiento profesional de los trabajadores» ²³⁹.

- 167.** Otros ejemplos de iniciativas gubernamentales con consecuencias para el empleo en plataformas son las relativas a la ampliación de competencias para responder a las necesidades de la economía digital. Es el caso de una serie de iniciativas puestas en marcha en Singapur, Malasia, Egipto, Kenya y Filipinas, centradas en la alfabetización digital y en dotar a las personas de competencias que les permitan trabajar en el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en general.
- 168.** Cabe mencionar también algunas iniciativas concretas dirigidas específicamente al trabajo en plataformas. En Malasia, el programa eRezeki se centra en los trabajadores pertenecientes a grupos de bajos ingresos, a los que se ayuda a encontrar empleos en plataformas que sean adecuados a sus competencias, y el programa Global Online Workforce (GLOW), tiene por objetivo desarrollar las competencias de los trabajadores autónomos digitales para que sean competitivos y puedan realizar proyectos en plataformas en línea internacionales ²⁴⁰. También hay ejemplos de iniciativas cuya finalidad es la igualdad de acceso a los equipos y a la conectividad a internet en zonas remotas, como es el caso del Proyecto Karya en la India y de los Centros Ajira de Capacitación de Jóvenes en Kenya ²⁴¹.
- 169.** Las organizaciones de la sociedad civil y los proveedores de formación también han puesto en marcha iniciativas que promueven la adquisición de competencias y la iniciativa empresarial. El Instituto de Tecnología de la Información de Egipto imparte formación gratuita en línea sobre las competencias necesarias para el ejercicio de profesiones digitales dirigida a trabajadores autónomos, además de ofrecer programas de mentoría ²⁴². En Filipinas, la Cooperativa de Servicios Profesionales en Línea apoya a los trabajadores en línea mediante actividades de formación, tutoría y mentoría ²⁴³. En Kenya, en el marco de la Iniciativa de Empleo y Competencias para Refugiados, se imparte formación a trabajadores autónomos en los campamentos de refugiados para que puedan aprovechar las oportunidades de obtención de ingresos que ofrecen

²³⁷ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social *et al.*, [Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo](#), julio de 2021.

²³⁸ Francia, [Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016](#), relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la protección de las trayectorias profesionales.

²³⁹ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022, art. 221l.

²⁴⁰ Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), [ASEAN Employment Outlook – The Quest for Decent Work in Platform Economy: Issues, Opportunities and Ways Forward](#), 2023.

²⁴¹ Datta *et al.*

²⁴² OIT, [Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa: Kenya, Uganda, Egypt](#), 2021.

²⁴³ ASEAN, [ASEAN Employment Outlook](#).

las plataformas ²⁴⁴. Humans in the Loop es un ejemplo de iniciativa centrada en el desarrollo de las competencias de las personas refugiadas y desplazadas ²⁴⁵.

- 170. Para aprovechar las oportunidades de creación de empleo que brindan las plataformas digitales se requiere, en algunos casos, la adopción de medidas específicas. El desarrollo de la infraestructura digital es una inversión importante que permite reducir los obstáculos que dificultan el acceso al trabajo de plataformas. Las iniciativas mencionadas en esta sección se centran principalmente en la adquisición de competencias digitales, un factor clave que influye en la capacidad de los trabajadores para beneficiarse de las oportunidades que ofrecen las plataformas. Además, hay un esfuerzo común por mejorar las oportunidades de formación adaptadas específicamente a los trabajadores de la economía de plataformas. En particular, de los ejemplos citados se desprende una voluntad de inclusión, especialmente de los grupos tradicionalmente marginados.**

²⁴⁴ OIT, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*.

²⁴⁵ Datta *et al.*

► Capítulo 8

Protección de los trabajadores

8.1. Remuneración

8.1.1. Contexto

- 171.** A efectos del presente informe, por remuneración se entiende la compensación económica pagadera tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores independientes. El término «remuneración» se ha usado con ese significado en normas internacionales del trabajo de más amplia aplicación²⁴⁶. Aunque los sistemas de remuneración de la economía de plataformas se caracterizan por su diversidad, sin embargo, comparten algunas características comunes relacionadas con el pago por trabajo a destajo. A los trabajadores de plataformas se les paga principalmente por tarea realizada, no sobre la base de un salario fijo, determinado por hora, semana o mes²⁴⁷. El sistema de pago a destajo puede dificultar la evaluación de la adecuación de la remuneración en la economía de plataformas en relación, por ejemplo, con el salario mínimo.
- 172.** La cuestión de la remuneración varía de unos trabajadores de plataformas a otros. A algunos, el trabajo en plataformas les sirve para obtener un ingreso complementario al obtenido en su empleo principal, lo que afecta a las decisiones que toman y a sus ingresos potenciales. La imprevisibilidad de los ingresos es otra cuestión relacionada con la remuneración, en la que pueden influir factores como posibles retrasos y tiempos de espera sobre los que el trabajador tal vez no siempre tenga control. La presión competitiva puede llevar a los trabajadores de las plataformas en línea a aceptar tareas mal remuneradas²⁴⁸. También pueden plantearse dificultades para los trabajadores en aquellos casos en que el pago de las tareas realizadas pueda quedar a discreción de los clientes que encargaron su realización a través de la plataforma²⁴⁹.
- 173.** Los algoritmos juegan un papel importante en la determinación de la remuneración y en ellos pueden influir los niveles de demanda y el momento en que se asigna una tarea. Los trabajadores no siempre conocen las normas aplicables para determinar la remuneración, que a menudo son poco transparentes²⁵⁰. Las investigaciones han puesto de manifiesto que el diseño de los algoritmos permite que las plataformas fijen tasas de remuneración personalizadas en el nivel preciso para incentivar a los trabajadores a prestar sus servicios en el momento deseado²⁵¹.
- 174.** Además, las plataformas pueden cobrar comisiones o tarifas. En algunos casos, se cobran tarifas por acceder a la plataforma, lo que puede representar un obstáculo para conseguir trabajo²⁵².

²⁴⁶ Véase [Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(núm. 188\)](#).

²⁴⁷ Felix Sieker, «Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries», *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, núm. 3 (2022): 193-207.

²⁴⁸ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*, 170.

²⁴⁹ Janine Berg et al., *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*.

²⁵⁰ Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, EU-ILO Building Partnerships on the Future of Work Background Paper núm. 9, 2022.

²⁵¹ Dubal.

²⁵² OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

Las plataformas basadas en la ubicación suelen cobrar a los trabajadores (y a los clientes) un porcentaje en concepto de comisión por la realización de la tarea. Las plataformas en línea pueden utilizar diversas estructuras de tarifas, planes de suscripción opcionales o una combinación de ambos sistemas ²⁵³. Algunos autores han observado una práctica preocupante consistente en aumentar gradualmente las comisiones, lo que reduce los ingresos que perciben los trabajadores ²⁵⁴. A ello se suma la circunstancia de que, con frecuencia, los trabajadores que realizan su actividad a través de plataformas basadas en la ubicación han de sufragar los gastos derivados de la compra y el mantenimiento de su equipo de trabajo.

8.1.2. Iniciativas nacionales y regionales

175. Del análisis de distintas legislaciones se desprende que existe una diversidad de enfoques respecto de la remuneración. Malta y el estado de California (Estados Unidos), por ejemplo, cuentan con instrumentos legislativos que ilustran la vinculación entre la presunción de una relación de trabajo y la remuneración. En Malta, la legislación establece que un trabajador de una plataforma del sector del reparto debe recibir: i) el mismo salario que un empleado en situación comparable contratado por el mismo empleador; o ii) una remuneración que no sea inferior al salario mínimo en aquellos casos en que no haya un empleado en situación comparable ²⁵⁵. En esa normativa se dispone también que es responsabilidad del empleador proporcionar los vehículos y el equipo de seguridad, así como sufragar los gastos de mantenimiento, seguro, licencias y combustible ²⁵⁶. En California, la Ley AB5 ²⁵⁷ establece que, cuando se clasifica a los trabajadores como trabajadores dependientes según los criterios establecidos, se les aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo relacionadas con la remuneración a destajo, en las que se prescribe la forma de calcular las tarifas pagadas por trabajo a destajo. Sin embargo, si el resultado de ese cálculo es una remuneración por hora inferior al salario mínimo de California, se habrá de pagar el salario mínimo ²⁵⁸. El tiempo considerado horas extraordinarias se pagará con arreglo a la remuneración por horas extraordinarias fijada en esa ley.
176. En China, las *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo* disponen que esos trabajadores deberán percibir una remuneración que no sea inferior al salario mínimo local ²⁵⁹. En la provincia canadiense de Ontario, la Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales establece que los trabajadores de plataformas tienen derecho a percibir por lo menos el salario mínimo pagadero previsto en la Ley de Normas del Empleo de 2000 ²⁶⁰. Cuando entre en vigor la Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales, esta se aplicará a todos los trabajadores

²⁵³ Datta *et al.*

²⁵⁴ Yuanguang Zhong *et al.*, «On-demand Ride-Hailing Platforms in Competition with the Taxi Industry: Pricing Strategies and Government Supervision», *International Journal of Production Economics* 243 (2022): 108301.

²⁵⁵ Malta, *Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto*, de 21 de octubre de 2022, regla 6.

²⁵⁶ Malta, *Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto*, de 21 de octubre de 2022, regla 7.

²⁵⁷ La propuesta 22 supuso la derogación de la Ley AB-5, con la consiguiente reclasificación de los conductores que utilizaban aplicaciones basadas en la ubicación como contratistas independientes, en lugar de como asalariados, una modificación que el Tribunal Supremo de California declaró inconstitucional.

²⁵⁸ Estados Unidos, California, *Código del Trabajo*, art. 1182.12.

²⁵⁹ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China *et al.*, *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo*, julio de 2021.

²⁶⁰ Para conocer la clase de empleado que corresponde en este caso, véase el apartado 1, iv) del artículo 23.1, párrafo 1 de la Ley de Normas del Trabajo de 2000 (Canadá, Ontario).

de plataformas, independientemente de cuál sea su clasificación. En Chile, en virtud de las modificaciones introducidas en 2022 en el Código del Trabajo, los trabajadores independientes de plataformas —es decir, que trabajan por cuenta propia— tienen derecho a percibir una remuneración por hora que no podrá ser «inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento», con objeto de remunerar los tiempos de espera ²⁶¹. En esta ley también se prevén métodos específicos para calcular las tasas de remuneración.

177. En Francia, se firmaron dos convenios colectivos entre los representantes de las plataformas y los trabajadores de los sectores del transporte de pasajeros ²⁶² y del reparto ²⁶³ centrados en la cuestión de la remuneración mínima, en virtud de los cuales se establecieron, respectivamente, un ingreso mínimo por trayecto y un ingreso mínimo por hora.
178. En Italia, los convenios colectivos firmados por las organizaciones sindicales y de empleadores más representativas pueden determinar la remuneración de los trabajadores independientes de las plataformas de reparto ²⁶⁴. En aquellos casos en que no se hayan definido esas condiciones, los trabajadores no podrán percibir unos ingresos inferiores a la remuneración mínima por hora de trabajo fijada en los convenios colectivos nacionales de sectores similares o equivalentes firmados por las organizaciones sindicales y de empleadores más representativas a nivel nacional ²⁶⁵.
179. En la ciudad estadounidense de Seattle, los repartidores de comida preparada, comestibles y paquetes que trabajan a través de aplicaciones, así como algunos proveedores de servicios a pedido, tienen derecho a una remuneración mínima basada en el tiempo empleado y las millas recorridas para realizar cada tarea ²⁶⁶. Con respecto a la regulación de las plataformas de transporte de pasajeros, en el estado de Washington (Estados Unidos), a los trabajadores que son clasificados como contratistas independientes se les debe pagar una cantidad mínima por trayecto en concepto de remuneración con arreglo a un método de cálculo prescrito ²⁶⁷.
180. Existen algunas disposiciones que regulan otros aspectos de la remuneración, entre ellas varias disposiciones sobre transparencia, que se examinan en el capítulo 11, así como normas relativas a las deducciones y las propinas. En Malta, está prohibido aplicar comisiones o deducciones a los trabajadores de plataformas por su contratación o por la suscripción de un contrato con una agencia de empleo o una plataforma digital ²⁶⁸. La ciudad de Seattle ha establecido el requisito de que las plataformas basadas en aplicaciones solo puedan aplicar deducciones a la remuneración del trabajador si este lo autoriza expresamente por escrito, y de que las propinas deben abonarse

²⁶¹ Chile, [Ley núm. 21.432](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

²⁶² Francia, [Acuerdo de 18 de enero de 2023 por el que se establecen los ingresos mínimos por trayecto en el sector de las plataformas de vehículos de transporte con conductor](#).

²⁶³ Francia, [Acuerdo de 20 de abril de 2023 por el que se establece una garantía de ingresos mínimos para los repartidores autónomos que utilicen una plataforma de intermediación](#).

²⁶⁴ Italia, [Ley núm. 128](#), de 2 de noviembre de 2019.

²⁶⁵ Italia, [Ley núm. 128](#), de 2 de noviembre de 2019, art. 47 *quater* (Remuneración).

²⁶⁶ Estados Unidos (ciudad de Seattle), [Ordenanza SMC 8.37 relativa a la remuneración mínima de los trabajadores de plataformas](#), 2022.

²⁶⁷ Estados Unidos (estado de Washington), [Código Revisado de Washington](#) modificado por la [Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles](#), de 7 de marzo de 2022.

²⁶⁸ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022.

al trabajador y no computarse como remuneración ²⁶⁹. En Ontario (Canadá), se exigirá a las plataformas que precisen el método de cálculo de la remuneración y establezcan la periodicidad de los pagos; además, las plataformas deberán indicar si se reciben propinas y no podrán descontarlas de la remuneración ²⁷⁰.

- 181. Aunque existen diferencias en la forma de calcular los ingresos procedentes del trabajo de plataformas, algunas iniciativas emprendidas en ese ámbito han permitido establecer condiciones de remuneración con el fin de garantizar niveles mínimos de ingresos. En la presente sección se ha descrito la forma en que algunos países han establecido normas mínimas de remuneración de los trabajadores de plataformas utilizando diferentes métodos de cálculo. Entre los métodos utilizados cabe mencionar aquellos que utilizan como referencia los salarios mínimos pertinentes, los que se sirven de convenios colectivos o los que especifican la remuneración correspondiente a diferentes tareas. Se encuentran pocos ejemplos de disposiciones más amplias en las que se aborden otros aspectos de la remuneración, como las comisiones y otras deducciones y la periodicidad de los pagos.**

8.2. Tiempo de trabajo

8.2.1. Contexto

- 182.** La flexibilidad laboral es uno de los motivos que suelen aducir los trabajadores para trabajar en las plataformas. De hecho, un número cada vez mayor de trabajadores busca contar con más flexibilidad en el empleo, especialmente modalidades de horario flexible y la posibilidad de trabajar a distancia. Las modalidades de trabajo flexibles brindan a los trabajadores la oportunidad de conciliar mejor el trabajo remunerado y la vida privada. Son muchas las pruebas de que una mejor conciliación entre ambas dimensiones también tiene efectos positivos en las empresas, en particular porque incrementa la implicación y fidelización de los trabajadores.
- 183.** Con todo, también hay algunas características del trabajo en plataformas que, en la práctica, pueden limitar el control de los trabajadores sobre sus horarios de trabajo ²⁷¹. Un factor decisivo es el hecho de que a los trabajadores de plataformas se les suele pagar a destajo por cada encargo o tarea que realizan. Al mismo tiempo, las presiones competitivas en algunos sectores pueden conllevar una reducción de las tasas de remuneración y, por tanto, forzar a los trabajadores a trabajar un mayor número de horas para alcanzar un determinado nivel de remuneración ²⁷². En ciertas plataformas, una cuenta demasiado tiempo inactiva puede ser desactivada, lo que, de hecho, limita la flexibilidad en cuanto al tiempo de trabajo ²⁷³.
- 184.** Los algoritmos también influyen en el tiempo de trabajo y, en particular, cuando se utilizan para evaluar el desempeño de los trabajadores y asignarles nuevas tareas, pueden llevar a que se

²⁶⁹ Estados Unidos (ciudad de Seattle), *Ordenanza SMC 8.37 relativa a la remuneración mínima de los trabajadores de plataformas*, 2022.

²⁷⁰ Canadá (Ontario), *Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales de 2022* (aún no ha entrado en vigor).

²⁷¹ Véase, por ejemplo, Mohammad Amir Anwar, Jack Ong'Iro Odeo y Elly Otieno, «There Is No Future in It': Pandemic and Ride-hailing Hustle in Africa», *International Labour Review* 162, núm. 1 (2023): 23-44.

²⁷² Valerio De Stefano, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-demand Work, Crowdswork and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper núm. 71, 2016.

²⁷³ Sancha Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An Overview of Regulatory and Policy Developments in the EU* (EU-OSHA, 2017).

trabaje con horarios intempestivos y variables ²⁷⁴. Por último, cabe señalar que los sistemas de calificación también son un medido para alentar a los trabajadores a mantener una elevada tasa de aceptación de las tareas que se les proponen ²⁷⁵.

- 185.** Los trabajadores de plataformas en línea tienen que adaptar su horario de trabajo a un mercado que es verdaderamente internacional, con clientes y proveedores de servicios ubicados en diferentes zonas horarias ²⁷⁶.

8.2.2. Iniciativas nacionales y regionales

Pertinencia de la clasificación de los trabajadores

- 186.** Las horas de trabajo suelen guardar relación con la clasificación de los trabajadores ²⁷⁷. En diversas causas judiciales se determinó que la flexibilidad del tiempo de trabajo se considera un factor pertinente que permite clasificar a los trabajadores como trabajadores independientes. En otras causas, sin embargo, no se consideró que esa flexibilidad excluyera la existencia de una relación de trabajo. Algunos tribunales han tenido en cuenta el hecho de que, una vez conectados, los trabajadores se integraban en el servicio organizado por la plataforma, que les daba instrucciones, controlaba el cumplimiento de esas instrucciones y ejercía facultades disciplinarias sobre el trabajador. Algunos tribunales también han sostenido que la libertad de elegir el horario de trabajo se veía limitada en la práctica debido a los sistemas de puntuación e incentivos establecidos por la plataforma ²⁷⁸.

Limitación de las horas de trabajo

- 187.** Aunque sigue siendo escasa la normativa que regula específicamente el tiempo de trabajo de los trabajadores de plataformas, en el presente estudio se señalan varias medidas que imponen un límite máximo a las horas de trabajo con el fin de abordar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente para los conductores que trabajan para plataformas. En esos casos, no solo la seguridad y salud en el trabajo, sino también la seguridad pública son motivos de preocupación. En Portugal, los conductores no pueden trabajar más de 10 horas en un periodo de 24 horas, independientemente del número de plataformas en las que presten sus servicios. Los operadores de plataformas deben establecer mecanismos que garanticen el cumplimiento de esa norma y conservar un registro de sus actividades durante dos años ²⁷⁹. De conformidad con lo dispuesto en las Directrices relativas a los agregadores de servicios de movilidad de la India, de noviembre de 2020, para obtener una licencia, los agregadores (es decir, los intermediarios digitales a través de los cuales los pasajeros se ponen en contacto con los conductores) deben garantizar que los conductores no estén conectados más de 12 horas al día, incluso cuando estos trabajen con varios agregadores. Una vez que se alcanza el tiempo máximo de conexión

²⁷⁴ Hyers y Kovacova 2018, citado en Gheorghe H. Popescu, Irina Elena Petrescu y Oana Matilda Sabie, «Algorithmic Labor in the Platform Economy: Digital Infrastructures, Job Quality, and Workplace Surveillance», *Economics, Management, and Financial Markets* 13, núm. 3 (2018): 74-79.

²⁷⁵ Lee et al., 2015, citado en Michael Dunn, «Making Gigs Work: Digital Platforms, Job Quality and Worker Motivations», *New Technology, Work and Employment* 35, núm. 2 (2020): 232-249.

²⁷⁶ Andrey Shevchuk, Denis Strebkov y Alexey Tyulyupo, «Always on across time zones: Invisible schedules in the online gig economy», *New Technology, Work and Employment* 36, núm. 1 (2021): 94-113.

²⁷⁷ En relación con este tema, véase: OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos*, ILC.107/III (B), 2018, párr. 750 y siguientes.

²⁷⁸ Valerio De Stefano et al., *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021, 31-34.

²⁷⁹ Portugal, Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018.

permitido, se debe hacer un descanso obligatorio de 10 horas. En el estado de Washington (Estados Unidos), el límite fijado para los conductores es de 14 horas consecutivas en un periodo de 24 horas ²⁸⁰. El Organismo de Transporte de Nueva Zelandia también limita las horas de trabajo de los conductores que prestan servicios a través de plataformas digitales mediante normas aplicables a los vehículos pequeños de transporte de pasajeros. El tiempo de trabajo (que incluye el tiempo dedicado a atender otras obligaciones relacionadas con el trabajo, como limpiar el vehículo o realizar tareas administrativas) está limitado a 13 horas al día, y el descanso diario no puede ser inferior a 10 horas consecutivas ²⁸¹. En Kenya, tras 8 horas de servicio ininterrumpido en un periodo de 24 horas, el conductor debe desconectarse durante al menos 4 horas ²⁸².

Tiempos de espera

188. En la normativa relacionada con el trabajo de plataformas no suele hacerse referencia a los tiempos de espera. Sin embargo, en Chile, la legislación define la jornada de trabajo de los trabajadores de plataformas clasificados como dependientes como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, desde el momento que accede a la infraestructura digital y hasta que se desconecta voluntariamente. Es obligatorio registrar el tiempo de trabajo, identificando claramente las horas de jornada pasiva (esto es, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables) y las horas de trabajo en que se prestan servicios. En la legislación también se prevé que los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores al 120 por ciento del ingreso mínimo mensual, con objeto de tener en cuenta los tiempos de espera y cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo durante el que no se realicen tareas ²⁸³.

► Recuadro 4. Convenios colectivos con disposiciones sobre las horas de trabajo

En **Suiza**, la asociación de empleadores Swissmessengerlogistic (SML) concertó en 2018 un convenio colectivo nacional con Syndicom (el sindicato de los medios de información y las comunicaciones). El convenio se aplica tanto a empresas tradicionales como a las plataformas que desarrollan su actividad en el sector de los servicios de mensajería en bicicleta y los servicios urbanos de mensajería. En el convenio se regulan las horas de trabajo de los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, los horarios de trabajo, el registro del tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, las pausas de descanso, el trabajo en domingo y el trabajo nocturno ¹. En **Chile**, un convenio colectivo celebrado entre Delivery Technologies SpA y el Sindicato Cornershop Chile establece el pago de una prima salarial por el trabajo realizado entre las 17 horas y las 21 horas en determinadas fechas.

¹ Convenio colectivo de trabajo para mensajeros en bicicleta y servicios urbanos de mensajería de 24 de mayo de 2019.

²⁸⁰ Estados Unidos (estado de Washington), [Código Revisado de Washington](#) modificado por la [Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles](#), de 7 de marzo de 2022.

²⁸¹ Nueva Zelandia, [Reglamento de transporte terrestre: tiempo de trabajo y libro de registro, 2007 \(Regla núm. 62001/2007\)](#), en su versión de 1.º de mayo de 2022.

²⁸² Kenya, [Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad \(propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles\)](#), de 20 de junio de 2022.

²⁸³ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

Desconexión de la plataforma

- 189.** En algunas leyes se trata específicamente la cuestión de la desconexión de una plataforma con el objetivo de garantizar que no se penalice a los trabajadores por desconectarse cuando así lo deseen. En Francia, la legislación relativa a las plataformas del sector del transporte de pasajeros ²⁸⁴ exige que en los estatutos elaborados por las plataformas se incluyan disposiciones que garanticen la libertad de los trabajadores para usar la plataforma y conectarse y desconectarse ²⁸⁵. En 2018, el Ayuntamiento de Boloña (Italia) aprobó la Carta de Derechos Fundamentales de los Trabajadores Digitales en el Contexto Urbano tras celebrar consultas con los trabajadores, los sindicatos y las plataformas ²⁸⁶. En la Carta se dispone que las plataformas deberán garantizar que los trabajadores puedan conectarse y desconectarse libremente. En Chile, las empresas de plataformas deben velar por que los trabajadores clasificados como trabajadores independientes cumplan un tiempo de desconexión mínimo de 12 horas dentro de un periodo de 24 horas. Asimismo, está expresamente prohibido que la plataforma desconecte temporalmente al trabajador por otros motivos como, por ejemplo, que el trabajador no haya estado conectado a la plataforma durante un determinado periodo de tiempo ²⁸⁷.
- 190.** Aunque la flexibilidad laboral es uno de los principales motivos por los que los trabajadores deciden trabajar en plataformas, como se pone de relieve en la presente sección, esa flexibilidad también es una fuente de restricciones y controles ocultos del tiempo de trabajo, en especial cuando va ligada a unos ingresos irregulares e imprevisibles. Cabe señalar también la presión derivada del uso de los algoritmos, que lleva a los trabajadores a permanecer conectados para evitar ser penalizados. Hay un número escaso de iniciativas en las que se abordan las horas de trabajo, salvo algunos límites impuestos en los sectores del transporte de pasajeros y del reparto con el fin de asegurar periodos mínimos de descanso, así como algunas medidas que permiten a los trabajadores «desconectarse» de una plataforma sin que ello entrañe consecuencias adversas. En algunos casos, los países han adoptado legislación para contabilizar los tiempos de espera en el cálculo de la remuneración. Sin embargo, los trabajadores independientes de plataformas, a diferencia de los trabajadores dependientes, suelen gozar de menos protección en esos ámbitos.

8.3. Rescisión de los contratos y desactivación de las cuentas

8.3.1. Contexto

- 191.** Los procedimientos relativos a la rescisión de los contratos o la desactivación de las cuentas de los trabajadores de plataformas digitales varían en función de la situación laboral de los trabajadores y de las condiciones contractuales. En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, se aplican las disposiciones establecidas en la legislación laboral en vigor. En el caso de los contratos civiles o comerciales, la rescisión se ajusta a las condiciones de los contratos de servicios que, por lo general, no están sujetos a la legislación laboral. En la práctica, en muchos casos la rescisión de los contratos consiste en el acto de desconectar o desactivar la cuenta del trabajador. En algunas modalidades contractuales, los trabajadores pueden pedir aclaraciones sobre los motivos de la rescisión y contactar a la plataforma si se les suspende la cuenta. En otras, la plataforma puede proceder a la desconexión sin proporcionar ninguna información o explicación.

²⁸⁴ Francia, Transporte de pasajeros en automóvil y reparto de mercancías utilizando vehículos de dos o tres ruedas.

²⁸⁵ Francia, Código del Trabajo, en su versión modificada por la [Ley núm. 2022-492, de 6 de abril de 2022](#), art. L. 1326-4.

²⁸⁶ Italia, Ayuntamiento de Boloña, [Carta de Derechos Fundamentales del Trabajo Digital en el Contexto Urbano](#), 2018.

²⁸⁷ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

- 192.** Además, la utilización de algoritmos y sistemas de calificación que funcionan como factores determinantes del desempeño de los trabajadores plantea otros problemas, ya que puede llevar a la limitación del acceso a la plataforma o la desconexión de la cuenta sin recurso posible a una intervención humana. Las consecuencias derivadas de la elección de los horarios de trabajo por parte de los trabajadores no siempre están claras ni se indican necesariamente en los contratos de servicios. Ello, a su vez, limita la capacidad de los trabajadores de fundamentar las reclamaciones por vía judicial cuando sus derechos e intereses se han visto afectados ²⁸⁸.
- 193.** Se han planteado una serie de cuestiones acerca de la equidad de los procesos y en varios estudios se hace referencia a la práctica de las plataformas de desactivar las cuentas de los trabajadores de manera automática por obtener calificaciones bajas de los clientes ²⁸⁹. También se han documentado otros motivos para la desactivación, entre ellos:
- el rechazo de un número demasiado elevado de tareas asignadas;
 - el incumplimiento de las condiciones del contrato de servicios de la plataforma;
 - periodos prolongados de inactividad, y
 - la no disponibilidad para trabajar en determinados horarios ²⁹⁰.
- 194.** También se ha observado que las decisiones de rescindir los contratos no se comunican con antelación ni se fundamentan y no están sujetas a supervisión humana ²⁹¹.
- 195.** Las cuestiones relacionadas con la rescisión y la desactivación presentan dimensiones transfronterizas, algunas de las cuales se analizan en la sección 8.5. También debe tenerse en cuenta la posibilidad de que un trabajador permanezca en el territorio en el que reside para presentar una reclamación por vía judicial por la desactivación de su cuenta o la rescisión de su contrato cuando ya no tiene derecho por ley a trabajar en ese país.

8.3.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 196.** Las normas analizadas suelen centrarse en la desactivación del acceso del trabajador a la plataforma. Según lo dispuesto en la ordenanza relativa a los derechos de los trabajadores de plataformas en materia de desactivación, promulgada por la ciudad de Seattle (Estados Unidos), la desactivación consiste en bloquear el acceso del trabajador a la plataforma, cambiar el estatus del trabajador para que no pueda aceptar ofertas de prestación de servicios, o cualquier otra restricción de acceso a la plataforma que imponga la empresa de red. En dicha ordenanza se establecen las condiciones en las que la empresa puede desactivar una cuenta, el derecho del trabajador a impugnar la decisión y los parámetros que deben incluirse en el aviso de desactivación. Por último, se establece que el trabajador debe poder acceder a la documentación que fundamenta la desactivación ²⁹².

²⁸⁸ Jeremias Adams-Prassl *et al.*, «[Regulating Algorithmic Management: A Policy Blueprint](#)», en *Ensuring Decent Work in Times of Uncertainty*, serie de documentos presentados a la 8.ª Conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente, 10-12 de julio de 2023 (OIT, 2023): 27.

²⁸⁹ Alex J. Wood, «[Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions](#)», European Commission JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology n.º 2021/07, 2021, 8.

²⁹⁰ OIT, [Digital Platforms and the World of Work in G20 Countries: Status and Policy Action](#), 2021.

²⁹¹ Uma Rani y Marianne Furrer, «Digital Labour Platforms and New Forms of Flexible Working in Developing Countries: Algorithmic Management of Work and Workers», *Competition & Change* 25, núm. 2 (2021): 212-236.

²⁹² Estados Unidos (ciudad de Seattle), [Ordenanza por la que se establecen normas del trabajo relativas a la protección de los trabajadores de plataformas que trabajan en Seattle en relación con la desactivación](#), 2023.

- 197.** En Italia, está prohibido desactivar las cuentas de los trabajadores de plataformas y limitar sus oportunidades de trabajo por no aceptar las tareas asignadas ²⁹³. En Chile, las plataformas deben notificar la rescisión del contrato con 30 días de antelación, salvo en caso de incumplimiento grave por parte del trabajador ²⁹⁴. En el estado de Washington (Estados Unidos), las plataformas de transporte no pueden aplicar ninguna política en virtud de la cual la licencia por enfermedad remunerada ²⁹⁵ se considere tiempo de inactividad en la plataforma y pueda conducir a una desactivación temporal o permanente ²⁹⁶. En Kenya, las plataformas de transporte han de tener una política de desactivación y, antes de desactivar la cuenta de un propietario o conductor de un vehículo, deben notificárselo debidamente por escrito, darles la oportunidad de responder y motivar su decisión por escrito ²⁹⁷.
- 198.** En Malta, los trabajadores también tienen derecho a recibir una notificación previa por escrito en la que consten los motivos de la desactivación, a menos que esta se deba al incumplimiento del trabajador. En Francia, las plataformas no pueden suspender o desactivar las cuentas de los trabajadores por ejercer el derecho a elegir libremente los periodos de actividad e inactividad, su equipo de trabajo y sus itinerarios, ni por trabajar simultáneamente para más de una plataforma ²⁹⁸. Además, la no aceptación de una tarea por parte del trabajador no puede ser motivo para desactivarle o suspenderle la cuenta ²⁹⁹.
- 199.** En Chile, la legislación exige que en los contratos de las plataformas se indiquen las causas que pueden motivar la terminación del contrato, la forma en que esta ha de comunicarse, los plazos de preaviso y los mecanismos al respecto ³⁰⁰. Las plataformas deberán comunicar por escrito la terminación del contrato con al menos 30 días de antelación a los trabajadores independientes que hayan prestado servicios a través de la plataforma como mínimo durante seis meses ³⁰¹. La obligación de preaviso no se aplica si la terminación del contrato obedece a un incumplimiento grave del trabajador.
- 200.** En Francia, se han concedido garantías adicionales a determinados trabajadores de plataformas del sector del transporte por medio de convenios colectivos. Por ejemplo, un convenio relativo a los trabajadores del sector del reparto ³⁰² prevé la obligación de informar a los trabajadores sobre los procedimientos de las plataformas para desactivar las cuentas ³⁰³ y el requisito de que haya

²⁹³ Italia, Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019.

²⁹⁴ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

²⁹⁵ Estados Unidos (estado de Washington), en virtud de la ley, todas las empresas de redes de transporte deben compensar a todos los conductores de su plataforma por las licencias remuneradas por enfermedad devengadas.

²⁹⁶ Estados Unidos (estado de Washington), Código Revisado de Washington modificado por la Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles, de 7 de marzo de 2022.

²⁹⁷ Kenya, Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 20 de junio de 2022, regla 15.

²⁹⁸ Francia, Código de Transporte modificado por la Ley núm. 2022-492, de 6 de abril de 2022, art. L1326-4.

²⁹⁹ Francia, Código de Transporte modificado por la Ley núm. 2022-492, de 6 de abril de 2022, art. L1326-2(2).

³⁰⁰ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 X.

³⁰¹ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 A.

³⁰² Francia, Convenio de 20 de abril de 2023 sobre las modalidades de extinción de la relación contractual entre las plataformas y los repartidores. Puede consultarse (en francés) en el siguiente enlace: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/05/accord-Desactivations-20.04.2023.pdf>.

³⁰³ Francia, Convenio de 20 de abril de 2023 sobre las modalidades de extinción de la relación contractual entre las plataformas y los repartidores, art. 2.1.

un control humano respecto de las decisiones relativas a la rescisión de los contratos ³⁰⁴. En otro convenio colectivo, se prevén garantías similares en el sector del transporte de pasajeros ³⁰⁵, así como el derecho a una indemnización para los conductores cuyas cuentas hayan sido suspendidas injustamente ³⁰⁶.

- 201. La desactivación de las cuentas de los trabajadores es un aspecto esencial de las modalidades de rescisión de los contratos que suscita preocupación. A diferencia de las leyes laborales relativas a la rescisión de contratos, que prevén requisitos como la existencia de motivos válidos, un plazo de preaviso o el pago de indemnización, la mayoría de los contratos de las plataformas no incluyen esos requisitos ni exigen que haya una supervisión humana de las decisiones de rescisión para asegurar que respetan el principio de equidad. Como se ha mencionado en la sección anterior, si los trabajadores desconocen los criterios que motivaron las decisiones, resulta aún más difícil que las puedan impugnar y la situación puede complicarse al tener que litigar en una jurisdicción extranjera. En consecuencia, se ha adoptado un conjunto de medidas legislativas para resolver estas cuestiones, entre otros medios a través de convenios colectivos, con el fin de establecer las condiciones en las que pueden desactivarse las cuentas, la información que debe facilitarse a los trabajadores y las vías de recurso de que estos disponen.**

8.4. Protección de los datos personales de los trabajadores

8.4.1. Contexto

- 202.** Las plataformas recopilan ingentes cantidades de datos sobre los trabajadores y los clientes, que pueden referirse tanto al lugar en que se encuentran en un determinado momento como a los sitios web que consultan. El procesamiento y comercialización de estos datos es una fuente de ingresos para las plataformas. Sin embargo, a veces no está claro cuáles son los usos legítimos e ilegítimos de esos datos. En varios países se están adoptando medidas para responder a las preocupaciones relativas a la protección de los datos personales de los trabajadores, así como instrumentos jurídicos sobre la protección de los datos ³⁰⁷.
- 203.** La portabilidad de los datos de una plataforma a otra se ha convertido en una cuestión importante para los trabajadores, ya que el historial profesional de los trabajadores, con inclusión de las calificaciones recibidas, puede facilitar la movilidad entre las plataformas ³⁰⁸. Si bien se afirma que la portabilidad de datos observados y aportados de manera voluntaria puede mejorar la competitividad y la innovación en el contexto de los mercados digitales, también es cierto que esta presenta una serie de dificultades de orden práctico que tienen que ver, por ejemplo, con la existencia de diferentes formatos de datos, —lo que complica la transferencia de los datos

³⁰⁴ Francia, Convenio de 20 de abril de 2023 sobre las modalidades de extinción de la relación contractual entre las plataformas y los repartidores, art. 2.3.

³⁰⁵ Francia, Convenio de 19 de septiembre de 2023 relativo a la transparencia del funcionamiento de las plataformas y a las condiciones de suspensión y desactivación de los servicios. Puede consultarse (en francés) en el siguiente enlace: <https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2023/09/Accord-transparence-et-desactivation-secteur-VTC.pdf>.

³⁰⁶ Francia, art. 13 del Convenio de 19 de septiembre de 2023.

³⁰⁷ Frank Hendrickx, *Protection of Workers' Personal Data: General Principles*, Documento de trabajo de la OIT núm. 62, 2022.

³⁰⁸ Berg *et al.*

solicitados—, con las cuestiones jurídicas relativas al contenido de los datos transferidos de una empresa a otra y con la asunción de responsabilidades en caso de pérdida de los datos ³⁰⁹.

8.4.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 204.** Se han registrado varias iniciativas en materia de protección de datos, entre las que cabe citar las Directrices de la OCDE sobre protección de la privacidad y flujos transfronterizos de datos personales (actualizadas en 2013) ³¹⁰ y el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea ³¹¹, de 2016, que han influido en la elaboración de medidas sobre la protección de la privacidad de los datos en varias jurisdicciones. Cabe citar también la Convención de la Unión Africana sobre Ciberseguridad y Protección de Datos Personales, que contiene disposiciones relativas a la protección de datos. Muchos países también cuentan con leyes relativas a la confidencialidad de datos que amplían la protección a los trabajadores y que, si bien no se mencionan en el presente capítulo, guardan relación con el tema.
- 205.** Numerosas jurisdicciones de todo el mundo cuentan con leyes de protección de datos, que prevén la protección de los datos personales de los trabajadores, como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea. En la práctica, la enunciación de los derechos y las obligaciones de las plataformas en relación con la protección de los datos personales está recogida en estos marcos jurídicos ³¹². Sin embargo, en algunos casos, las leyes relativas a las plataformas establecen protecciones generales al respecto. En Chile, los datos de los trabajadores son «de carácter estrictamente reservado y solo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta» ³¹³, y los trabajadores tienen derecho a solicitar el acceso a sus datos personales. En Kenya, las plataformas de transporte deben garantizar la seguridad, la protección y la privacidad de los conductores y los pasajeros ³¹⁴. En Grecia, el contrato entre la plataforma y el trabajador debe incluir las medidas adoptadas por la plataforma digital para proteger los datos personales de los proveedores de servicios ³¹⁵.
- 206.** En Croacia, cuando las plataformas procesen datos personales deben excluir aquellos relativos a las conversaciones personales de los trabajadores, su estado emocional o psicológico y su salud ³¹⁶. Además, está prohibido que recopilen datos personales durante los periodos de inactividad de los trabajadores ³¹⁷. En Malta, existe una disposición similar, que establece que la prohibición de procesar conversaciones privadas se aplique también a las comunicaciones entre

³⁰⁹ Jan Krämer, «Personal Data Portability in the Platform Economy: Economic Implications and Policy Recommendations», *Journal of Competition Law & Economics* 17, núm. 2 (2021): 263-308.

³¹⁰ OCDE, *The OECD Privacy Framework*, 2013.

³¹¹ Reglamento núm. 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo 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 y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

³¹² Por ejemplo, en Italia, la Ley núm. 128, de 2 de noviembre de 2019, relativa a las plataformas establece que la protección de los datos personales debe ajustarse al Reglamento General de Protección de Datos y al Código Italiano de Protección de Datos Personales. En Ontario (Canadá), la ley relativa a los derechos de los trabajadores de plataformas, una vez que entre en vigor, dispondrá que la divulgación de ciertos datos debe ajustarse a la Ley de Libertad de Información y Protección de la Privacidad.

³¹³ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, art. 152 *quinquies* D.

³¹⁴ Kenya, Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 22 de junio de 2022, regla 14(5).

³¹⁵ Grecia, Ley núm. 4808/2021, de 19 de junio de 2021.

³¹⁶ Con respecto a la salud, se exceptúan los casos previstos por la normativa sobre la protección de datos personales.

³¹⁷ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022, art. 221j.

los trabajadores de plataformas y sus representantes ³¹⁸. Un proyecto de ley del territorio de la capital Islamabad (Pakistán) y la propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales también contienen disposiciones de esta naturaleza ³¹⁹.

- 207.** Las leyes específicas a las plataformas no contemplan en absoluto la protección de la reputación digital o el capital intelectual de los trabajadores, ni la portabilidad de los datos. Sin embargo, el derecho a la portabilidad de los datos está previsto en el artículo 20 del Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea, que se refiere al derecho a recibir los datos personales «en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica» y dispone que las personas pueden «transmitirlos a otro responsable del tratamiento sin que lo impida el responsable al que se los hubiera facilitado» con arreglo a una serie de condiciones. El derecho a la portabilidad de los datos también está consagrado en los Estándares de Protección de Datos Personales para los Estados Iberoamericanos (artículo 30). En un proyecto de ley del Uruguay, se dispone lo siguiente: «Los trabajadores tienen derecho a la intangibilidad de su reputación digital. [...] La reputación digital constituye un capital privado y portable del trabajador, quien podrá acceder a todos los datos colectados por la empresa, referidos a su persona, durante el vínculo y hasta un año después de su finalización» ³²⁰.
- 208.** **La capacidad de recopilar, analizar y almacenar datos constituye un aspecto central del funcionamiento de las plataformas que conectan a las empresas y los clientes con los trabajadores. Muchas jurisdicciones de todo el mundo cuentan con leyes de protección de datos que prevén la protección de los datos personales de los trabajadores. En algunos casos, las leyes relativas a las plataformas prevén protecciones adicionales y, en muy pocos casos, se contempla la portabilidad de los datos en el contexto del trabajo en plataformas.**

8.5. Resolución de conflictos

8.5.1. Contexto

- 209.** El establecimiento de mecanismos eficaces de resolución de conflictos ³²¹ en la economía de plataformas plantea dos cuestiones importantes ³²². En primer lugar, el tipo de mecanismo de resolución de conflictos previsto en los contratos tipo, teniendo en cuenta la naturaleza transfronteriza de la relación entre los trabajadores y las plataformas, y el modo en que este se incorpora en las jurisdicciones competentes para garantizar un acceso efectivo a la justicia. En segundo lugar, el modo en que los algoritmos inciden en las decisiones relativas a la remuneración, el tiempo de trabajo y la rescisión de contratos o la desactivación de cuentas y, por tanto, en la capacidad de los trabajadores de impugnar esas decisiones en ausencia de un interlocutor humano.

³¹⁸ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022.

³¹⁹ Pakistán, Proyecto de ley relativo a la protección de los trabajadores de plataformas en el territorio de la capital Islamabad, disposición 15(1), y Consejo de la Unión Europea, [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales - Orientación general](#), 7 de junio de 2023, art. 5 bis.

³²⁰ Uruguay, Proyecto de Ley relativo a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, art. 8.

³²¹ Para más información sobre la clasificación de los conflictos laborales, véase: OIT, [Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento](#), 2013: 20.

³²² Urwana Coiquaud e Isabelle Martin, «Access to Justice for Gig Workers: Contrasting Answers from Canadian and American Courts», *Relations Industrielles/Industrial Relations* 75, núm. 3 (2020): 582-593.

- 210.** Las cláusulas de arbitraje, que son corrientes en los contratos de las plataformas, suelen obligar a los trabajadores a aceptar mecanismos privados de resolución de conflictos que, en muchos casos, están sujetos a requisitos de confidencialidad que impiden que los laudos arbitrales se publiquen o puedan consultarse ³²³. Los contratos de las plataformas también suelen disponer que el arbitraje privado se celebre en un país distinto de aquel en el que el trabajador desempeña su actividad.
- 211.** La naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas multiplica los obstáculos financieros y de otra índole que impiden que los trabajadores hagan un uso efectivo de los mecanismos de resolución de conflictos previstos en los contratos tipo. El costo del arbitraje, incluida la contratación de un abogado en otro país, puede ser elevado e incluso prohibitivo para muchos trabajadores ³²⁴. La falta de un interlocutor y de vías para resolver los conflictos antes del arbitraje limita las posibilidades de alcanzar soluciones negociadas ³²⁵. Además, el arbitraje privado, al no ser público y no admitir recurso, tampoco contribuye a ampliar el corpus de derecho sentando jurisprudencia ³²⁶. Dos casos de trabajadores de plataformas en Sudáfrica ³²⁷ y el Canadá ³²⁸, de naturaleza transfronteriza, ilustran algunas de estas cuestiones. En ambos casos, los contratos de las plataformas preveían que los conflictos se sometieran a arbitraje en los Países Bajos, a pesar de que el trabajo se realizaba en Sudáfrica y el Canadá ³²⁹.
- 212.** Por otro lado, el uso de algoritmos y sistemas de calificación para evaluar el desempeño de los trabajadores puede dar lugar a que se recompense a los trabajadores o a que se modifique, reduzca o bloquee su acceso a la plataforma sin que medie supervisión humana ³³⁰. El derecho de los trabajadores a que se los informe de las decisiones al respecto, exponiendo los motivos por escrito, y el derecho de poder responder a esas decisiones, no suelen estar consagrados en los contratos de servicio. Esto plantea problemas de transparencia que pueden limitar la capacidad de los trabajadores para fundamentar las reclamaciones por vía judicial cuando sus derechos e intereses se han visto afectados ³³¹.

8.5.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 213.** La diversidad de los sistemas de relaciones laborales por los que se rigen los trabajadores de plataformas da lugar a diferencias en el modo en que los trabajadores plantean demandas

³²³ Véanse el artículo 10 de la [Declaración Universal de Derechos Humanos](#) y el art. 6 del [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#).

³²⁴ Coiquaud y Martin.

³²⁵ En las directrices de la OIT sobre los sistemas de resolución de conflictos laborales, se destaca que, en primer lugar, debe buscarse una prevención efectiva del conflicto, entre otras cosas facilitando: la comunicación entre las partes, la participación de los trabajadores en las decisiones que los afectan, el diálogo social y sistemas estatales adecuados de cumplimiento y control. Véase OIT, *Sistemas de resolución de conflictos laborales*.

³²⁶ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

³²⁷ Tribunal de Trabajo de Sudáfrica, Cape Town, *Uber South Africa Technology Services (Pty) Ltd. c. Sindicato Nacional de Trabajadores de Servicios y Actividades Afines (NUPSAW)* y otros, caso núm. C 449/17, 12 de enero de 2018.

³²⁸ Corte Suprema de Canadá, *Uber Technologies Inc. v. Heller.*, caso núm. 38534, 26 de junio de 2020.

³²⁹ En el caso de Sudáfrica, el Tribunal de Trabajo de Ciudad del Cabo resolvió que la cuestión debía dirimirse en los Países Bajos y reconoció plenamente la estructura corporativa de la empresa afectada, que tiene sucursales en Sudáfrica y cuya empresa matriz está en los Países Bajos. En cambio, el Tribunal de Apelación de Ontario (Canadá) consideró que la cláusula de arbitraje era abusiva y nula debido, entre otras cosas, a un enorme desequilibrio en el poder de negociación.

³³⁰ Wood.

³³¹ Adams-Prassl *et al.*

individuales y colectivas en defensa de sus intereses y derechos, siendo el recurso a la vía judicial la opción más utilizada solo en América del Norte, Europa y Asia Central ³³².

- 214.** Los enfoques normativos también varían: algunos países se centran en promover la transparencia para prevenir los conflictos y otros en facilitar mecanismos para impugnar las decisiones. En Malta, los trabajadores tienen derecho a recibir una explicación de cualquier decisión automática que afecte sus condiciones de trabajo y a comunicarse con una persona encargada para discutir sobre cualquier decisión adoptada que les afecte. Los trabajadores también tienen derecho a que se los informe por escrito de los motivos de la decisión y a pedir que se revise la decisión ³³³. En Chile, la legislación prevé la designación de un canal oficial para que los trabajadores independientes puedan presentar reclamaciones relacionadas con la remuneración, los registros de tareas y las calificaciones de los clientes. Además, este mecanismo debe contar con un lugar físico de atención y un número de teléfono, así como con un representante de la empresa que esté presente y disponible para atender las reclamaciones ³³⁴. En Kenya, conforme a lo prescrito en las licencias expedidas por las autoridades, los operadores de plataformas deben informar sobre los procedimientos que aplican para atender las reclamaciones de los conductores, los propietarios de vehículos y los pasajeros ³³⁵. En algunos casos, como en el estado de Washington y en la ciudad de Seattle (Estados Unidos), los procedimientos de queja parecen estar reservados solo para los trabajadores de plataformas cuyas cuentas han sido desactivadas ³³⁶. Con respecto a la presentación de quejas, cuando la ley relativa a las plataformas de la provincia de Ontario (Canadá) entre en vigor, toda persona que alegue el incumplimiento de la ley podrá presentar una queja ante el Ministerio ³³⁷. En Malta, la ley prohíbe la victimización de los trabajadores por formular quejas contra las plataformas digitales y reafirma el derecho de los representantes oficiales u otras entidades jurídicas a iniciar acciones judiciales para hacer cumplir los derechos consagrados en la ley ³³⁸.
- 215.** Por el momento, la dimensión transfronteriza de los conflictos apenas se menciona en las leyes relativas a las plataformas. En Ontario (Canadá), los conflictos entre un operador y un trabajador deben resolverse en Ontario y está prohibida su remisión a otras jurisdicciones. En la propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, también se hace referencia a la dimensión transfronteriza del trabajo en las plataformas. En este caso, la propuesta de Directiva establece «normas obligatorias que deben aplicarse a todas las plataformas digitales de trabajo, independientemente de su lugar de establecimiento y del resto de la legislación que les sea aplicable, siempre que el trabajo en plataformas organizado a través de ellas se lleve a cabo en la Unión [Europea]». En el proyecto de ley que se aplicaría a las plataformas de transporte de pasajeros y de reparto en el Uruguay,

³³² Ioulia Bessa *et al.*, «A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms», Documento de trabajo núm. 70 de la OIT, 2022, 19.

³³³ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022, regla 19.

³³⁴ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

³³⁵ Kenya, Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 20 de junio de 2022.

³³⁶ Estados Unidos (ciudad de Seattle), Ordenanza por la que se establecen normas del trabajo relativas a la protección contra la desconexión de los trabajadores de plataformas en Seattle, 2023, y estado de Washington, [Código Revisado de Washington](#) modificado por la [Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles](#), de 7 de marzo de 2022.

³³⁷ Canadá (Ontario), Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales, de 11 de abril de 2022, arts. 5 y 12.

³³⁸ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022.

independientemente de la clasificación de la relación de trabajo, se establece que los conflictos entre las plataformas y los trabajadores deben dirimirse en los tribunales uruguayos ³³⁹.

► **Recuadro 5. Iniciativa impulsada por plataformas sobre la resolución de conflictos laborales en las plataformas de microtareas**

En **Alemania**, en 2017, ocho plataformas de microtareas con el apoyo de la Asociación Alemana de Externalización Abierta (*Deutscher Crowdsourcing Verband*), firmaron un código de conducta común en el que se establecen los principios para la externalización abierta y el trabajo en plataformas de microtareas. Además, se estableció una oficina de mediación bilateral encargada de recibir las quejas que presenten los trabajadores contra las plataformas signatarias de dicho código de conducta. Las quejas son examinadas por un presidente y representantes de la Asociación Alemana de Externalización de Microtareas, un representante de las plataformas signatarias del código de conducta, un representante del trabajador y un representante sindical.

Fuente: Código de conducta: Principios de externalización abierta y del trabajo remunerado en plataformas de microtareas, 2017.

- 216.** Por último, en la propuesta de Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, se establece que los Estados miembros deben facilitar el acceso de los trabajadores a mecanismos de resolución de conflictos eficaces e imparciales y a una reparación adecuada en caso de que se vulneren sus derechos ³⁴⁰. La propuesta también contiene disposiciones relativas al acceso a las pruebas, los canales de comunicación para los trabajadores y la protección contra el trato o las consecuencias desfavorables, y una serie de disposiciones que brindan protección contra el despido o la rescisión del contrato ³⁴¹. En la propuesta, se reconocen expresamente los derechos de los representantes de los trabajadores de plataformas a entablar procedimientos judiciales y administrativos ³⁴².
- 217.** En esta sección se han analizado una serie de cuestiones importantes relacionadas con la resolución de conflictos, como la necesidad de establecer mecanismos para encontrar soluciones negociadas a través de un interlocutor accesible, en particular cuando los contratos prevén que el arbitraje se celebre en el extranjero. Si bien algunos países regulan determinados aspectos de la resolución de conflictos, no existe un enfoque común. Algunos cuentan con disposiciones que promueven la transparencia en la toma de decisiones y, en un pequeño número de casos, se han establecido mecanismos de reclamación más formales. Aun cuando los conflictos laborales en la economía de plataformas tienen a menudo una dimensión transfronteriza, por el momento existen muy pocos ejemplos de normas que aborden directamente la cuestión de la competencia jurisdiccional.

³³⁹ Uruguay, Proyecto de ley presentado el 29 de septiembre de 2022 relativo a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales, art. 10.

³⁴⁰ Consejo de la Unión Europea, *Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales - Orientación general*, 7 de junio de 2023, art. 13.

³⁴¹ Consejo de la Unión Europea, arts. 14-18.

³⁴² Consejo de la Unión Europea, art. 14, 1).

► Capítulo 9

Seguridad social

9.1. Contexto

- 218.** Los estudios realizados revelan la existencia de importantes lagunas en la cobertura de seguridad social de los trabajadores de plataformas ³⁴³. Por ejemplo, una encuesta de 2021 ³⁴⁴ puso de manifiesto que había muchas lagunas en relación con el seguro de salud, el seguro de desempleo, la cobertura de las pensiones y el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en el caso de los encuestados que trabajaban en plataformas en línea y en plataformas de los sectores del transporte de pasajeros y del reparto.
- 219.** El bajo nivel de cobertura se debe a diversos factores. Esos trabajadores, que a menudo son clasificados como trabajadores independientes ³⁴⁵, tienen acceso en muchos países a una menor cobertura que los trabajadores dependientes, y a veces solo se benefician de una cobertura parcial y, con frecuencia, de carácter voluntario. Incluso cuando son clasificados como trabajadores dependientes, el modelo de remuneración por tareas suelen ser el modelo predominante ³⁴⁶, lo que plantea desafíos a la hora de garantizar un nivel de protección adecuado y determinar la base de cotización aplicable. La posibilidad de que parte del trabajo realizado en plataformas escape al control de las autoridades públicas, sobre todo cuando se trata de trabajo no declarado e informal, dificulta aún más el acceso a la cobertura de seguridad social.
- 220.** Existen diferencias importantes entre quienes dependen del trabajo en plataformas como principal fuente de ingresos laborales y quienes utilizan esa modalidad de trabajo como fuente de ingresos complementarios. Los estudios señalan que los primeros cuentan con una menor protección social ³⁴⁷. Con todo, incluso en el caso de los trabajadores que disponen de cobertura gracias a su empleo principal fuera de las plataformas, surgen problemas cuando ni el trabajador ni la plataforma pagan cotizaciones en relación con las actividades de esos trabajadores en la plataforma, lo que plantea dudas sobre la equidad y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social y sobre la competencia leal entre empresas.
- 221.** Cuando se clasifica a los trabajadores como trabajadores independientes y las plataformas están exentas del pago de cotizaciones a la seguridad social, recae en los trabajadores toda la carga de abonar esas cotizaciones, o bien se traslada a los contribuyentes o a otros cotizantes la responsabilidad de sufragar el sistema, lo cual plantea cuestiones de equidad y podría llegar a socavar la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social ³⁴⁸. Además, la posibilidad

³⁴³ OIT, Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y OCDE, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

³⁴⁴ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

³⁴⁵ OIT, AISS y OCDE.

³⁴⁶ Felix Sieker, «Platform Work and Access to Social Protection across Major European Countries», *Journal of International and Comparative Social Policy* 38, núm. 3 (2022): 193–207.

³⁴⁷ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, (OIT, 2018)

³⁴⁸ Christina Behrendt, Quynh Anh Nguyen y Uma Rani, «Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers», *International Social Security Review* 72, núm. 3 (2019): 17-41.

de que algunos trabajadores no dispongan de cobertura de seguridad social podría someter a una mayor presión a los regímenes financiados con impuestos.

9.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 222.** Se han adoptado diversos enfoques legislativos y de políticas. La existencia de una relación de trabajo es una de las vías de acceso de los trabajadores de plataformas a la seguridad social. Algunas plataformas proporcionan contratos de trabajo a todos sus trabajadores, aunque son muy pocas las que lo hacen ³⁴⁹. A pesar de que muchas plataformas clasifiquen a sus trabajadores como trabajadores independientes, algunos países, como Portugal ³⁵⁰ y Croacia ³⁵¹, han optado por establecer en su legislación la presunción de una relación de trabajo en determinadas condiciones, tal como se describe en el capítulo 4.
- 223.** En aquellos países en los que existe una tercera categoría de empleo, como el «trabajo autónomo dependiente», las plataformas tienen la obligación de asumir determinadas responsabilidades cuando se considera que los trabajadores de plataformas están comprendidos dentro de esa tercera categoría. El alcance de tales responsabilidades varía. Por ejemplo, Italia brinda una protección integral a una categoría de trabajadores —trabajadores autónomos en situación de dependencia organizativa— cuyo trabajo es organizado por terceros, denominados *etero-organizzazione*, lo que en la práctica amplía la protección a los trabajadores de plataformas ³⁵². En Portugal, una empresa que se beneficie de más del 50 por ciento del valor total de la actividad de un trabajador independiente tiene la consideración de entidad contratante responsable de las cotizaciones a la seguridad social ³⁵³.
- 224.** Varios países han hecho expresamente extensivas determinadas formas de protección de la seguridad social a los trabajadores de plataformas. En Chile, el Gobierno aprobó modificaciones del Código del Trabajo ³⁵⁴ por las que se definen los derechos de dos categorías de trabajadores, a saber, los «trabajadores dependientes» y los «trabajadores independientes». En el Código del Trabajo modificado se dispone expresamente que el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales independientes incluye garantías adicionales en materia de seguridad social (prestaciones de enfermedad y atención de salud, prestaciones de vejez, prestaciones familiares, prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes, así como el acompañamiento de menores afectados por problemas de salud graves) ³⁵⁵, aunque sin imponer a las plataformas la obligación de cotizar.
- 225.** En Francia, las disposiciones relativas a las cotizaciones y la protección frente a determinadas contingencias se han hecho extensivas a los trabajadores de plataformas, aunque no se les reconozca oficialmente como trabajadores dependientes ³⁵⁶. Una plataforma tiene ahora la obligación de abonar las cotizaciones al seguro de accidentes del trabajo suscrito por los

³⁴⁹ Fairwork, *Fairwork Austria Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy*, 2022.

³⁵⁰ Portugal, Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 13/2023, de 3 de abril de 2023, art. 12.º-A.

³⁵¹ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 155/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022, art. 221m.

³⁵² Italia, Decreto legislativo, de 15 de junio de 2015, núm. 81, art. 2, 1).

³⁵³ Portugal, Decreto-Ley núm. 2/2018, de 9 de enero (Decreto-Ley núm. 2/2018).

³⁵⁴ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022.

³⁵⁵ Chile, Ley núm. 21.431, de 8 de marzo de 2022, art. 152 quater Y.

³⁵⁶ Francia, Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016.

trabajadores ³⁵⁷. Además, en legislación promulgada en 2019 ³⁵⁸ se dispone que las plataformas podrán ofrecer garantías de protección social complementarias mediante la adopción voluntaria de cartas de responsabilidad social ³⁵⁹.

- 226.** En China, en las *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo* —que, como ya se ha indicado anteriormente, establecen una tercera categoría de relación de trabajo— se hace referencia al fortalecimiento de la protección en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a la obligación de que las plataformas en cuestión contribuyan a un nuevo régimen de seguro público de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, establecido a título experimental, y se alienta a las empresas de plataformas a que mejoren la protección social brindada a los trabajadores mediante la contratación de seguros comerciales de accidentes personales y de responsabilidad del empleador ³⁶⁰.
- 227.** En la República de Corea, la cobertura obligatoria del seguro de desempleo y el seguro de maternidad se extendió en 2022 a los trabajadores del reparto y a «conductores designados» que trabajan en plataformas. En 2023, también se hizo extensiva la cobertura del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a esas dos ocupaciones, además de a los conductores de camiones que trabajan en plataformas. En ambos regímenes de seguro, los trabajadores y las plataformas sufragan los costos conjuntamente, siendo las plataformas las encargadas de transmitir la información sobre los ingresos a las autoridades, realizar las retenciones correspondientes a las cotizaciones de los trabajadores y abonar las cotizaciones de ambas partes.
- 228.** En la India, el Código sobre Seguridad Social aprobado en 2020 regula la seguridad social de los trabajadores de plataformas y prevé un seguro de accidentes, defunción, invalidez y jubilación, así como prestaciones de salud y maternidad financiadas con cargo a las cotizaciones de los trabajadores y a un gravamen sobre la facturación de las plataformas (artículo 114). Más recientemente, en la Ley de Trabajadores de Plataformas (Registro y Bienestar) del Rajastán de 2023, aprobada en julio de 2023 y de aplicación en el estado indio de Rajastán, se establece la creación de una comisión de bienestar con objeto de constituir un fondo de seguridad social independiente para los trabajadores de plataformas.
- 229.** Las modificaciones introducidas en la legislación de Italia hicieron extensivos un conjunto de derechos a los trabajadores de plataformas clasificados como trabajadores independientes, entre ellos la cobertura obligatoria del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuyos costos deben sufragar las plataformas ³⁶¹. En Bélgica, la legislación establece que atañe a la plataforma la responsabilidad de disponer de un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, también en el caso de los trabajadores de plataformas que sean considerados trabajadores independientes ³⁶².
- 230.** En el estado de Washington (Estados Unidos), los trabajadores de plataformas tienen la consideración de trabajadores independientes, pero se exige a las empresas de plataformas que abonen a todos los conductores a ellas vinculados el pago por los días de licencia por enfermedad

³⁵⁷ Francia, Código del Trabajo modificado por la [Ley núm. 2016-1088, de 8 de agosto de 2016](#), art. L7342-2.

³⁵⁸ Francia, Código del Trabajo modificado por la [Ley núm. 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019](#).

³⁵⁹ Francia, Código del Trabajo modificado por la [Ley núm. 2019-1428, de 24 de diciembre de 2019](#), art. L7342-9.

³⁶⁰ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social *et al.*, [Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo](#), julio de 2021.

³⁶¹ Italia, [Decreto-ley núm. 101, de 3 de septiembre de 2019](#), art. 47 *septies*.

³⁶² Bélgica, [Ley, de 3 de octubre de 2022, por la que se establecen diversas disposiciones relativas al trabajo](#), art. 19.

remunerados que hayan devengado, a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas a través de una plataforma de transporte de pasajeros ³⁶³. En Malta, la legislación también regula la licencia por enfermedad de los trabajadores de plataformas, consistente en la remuneración íntegra sujeta a ciertas condiciones ³⁶⁴. En Malasia, de conformidad con lo previsto en las disposiciones obligatorias de la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores Independientes ³⁶⁵, que se aplica a los trabajadores del sector del transporte de pasajeros, incluidos los de plataformas, la concesión de una licencia por el Ministerio de Transporte está condicionada a la acreditación del cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad social.

- 231.** Se han llevado a cabo otras iniciativas encaminadas a mejorar el acceso a la seguridad social por medio de procedimientos simplificados. Estonia, Indonesia, Malasia, Singapur ³⁶⁶ y el Uruguay han creado mecanismos de cotización automatizada mediante la interconexión entre los organismos de la seguridad social y otros organismos ³⁶⁷. En Francia, los trabajadores pueden autorizar a las plataformas a que efectúen pagos en su nombre.
- 232.** Existen asimismo casos en los que la situación de los trabajadores de plataformas, en lo que respecta a la protección social, viene determinada por los convenios colectivos, como sucede en Dinamarca y Noruega. En Noruega, Foodora, que ya había reconocido a sus repartidores como trabajadores dependientes, suscribió un convenio colectivo en el que se establecen pensiones de jubilación anticipada ³⁶⁸. En Dinamarca, el convenio colectivo firmado con Hilfr permite que los trabajadores decidan si desean ser reconocidos como trabajadores dependientes o como trabajadores independientes, previéndose para el primer grupo de trabajadores el acceso a regímenes de seguridad social diferentes, por ejemplo, en materia de prestaciones de enfermedad y de planes de pensiones ³⁶⁹. En Alemania, una iniciativa impulsada por la plataforma de externalización de microtarefas *content.de* reserva un porcentaje de los ingresos obtenidos en la plataforma por los autores de contenidos creativos y lo transfiere directamente a un fondo de seguridad social ³⁷⁰.
- 233.** Muchos trabajadores de plataformas se clasifican como trabajadores independientes, por lo que las mejoras introducidas en la protección de los trabajadores independientes en materia de seguridad social en países como la Argentina, el Brasil, Cabo Verde, Filipinas, Jordania, Kenya y México ³⁷¹ han contribuido a ampliar la cobertura de la seguridad social con que cuentan los trabajadores de plataformas.

³⁶³ Estados Unidos (estado de Washington), [Código Revisado de Washington](#) modificado por la [Ley de la Cámara de Representantes núm. 2076 relativa a los derechos y obligaciones de los conductores y de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles](#), de 7 de marzo de 2022.

³⁶⁴ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022.

³⁶⁵ Malasia, Pertubuhan Keselamatan Sosial (Organización de Seguridad Social) (PERKESO), [«Trabajadores independientes»](#).

³⁶⁶ El Gobierno ha aceptado las propuestas formuladas por el Comité Asesor sobre los Trabajadores de Plataformas. Véase Singapur, Ministerio de Trabajo, [«Government Accepts Recommendations by the Advisory Committee on Platform Workers to Strengthen Protections for Platform Workers»](#), comunicado de prensa, 23 de noviembre de 2022.

³⁶⁷ AISS, [«Trabajadores de plataformas y seguridad social: Evolución reciente en las Américas»](#), *Blog de análisis de la AISS*, 25 de agosto de 2023.

³⁶⁸ Noruega, [Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret](#) (Convenio colectivo para la regulación de las tarifas de los servicios de distribución y reparto en Foodora), 2022.

³⁶⁹ Dinamarca, [Convenio colectivo entre Hilfr ApS \(CVR. núm.37297267\) y el sindicato «3F Private Service, Hotel and Restaurant»](#).

³⁷⁰ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, de próxima publicación.

³⁷¹ OIT, [Extending Social Security to Self-Employed Workers](#), ILO Social Protection Spotlight Brief, marzo de 2021.

- 234.** Las medidas adoptadas por los países ponen de manifiesto la creciente toma de conciencia de las lagunas que existen en lo que respecta a la protección de los trabajadores de plataformas y de los esfuerzos desplegados para hallar soluciones que permitan ampliar la cobertura ofrecida. Puede observarse que se presta una atención particular a los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación de los sectores del transporte de pasajeros y el reparto, siendo menor la atención que se presta a los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación de mayor alcance, como las de los trabajadores domésticos y los trabajadores del cuidado, así como de los trabajadores en línea. De forma análoga, en lo referente al conjunto de prestaciones, suele darse prioridad al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuyo costo sufraga tradicionalmente el empleador.
- 235.** Persisten algunos problemas y se observan lagunas importantes en materia de cobertura y una falta de protección integral y adecuada. Aunque la mayoría de los países se ha propuesto integrar a los trabajadores de plataformas en los regímenes de seguridad social existentes, otros permiten en general que se recurra a mecanismos paralelos independientes, distintos de los basados en la solidaridad, como es el caso de los seguros comerciales, lo que entraña riesgos que pueden provocar una fragmentación del sistema de seguridad social y atenta contra el principio de universalidad de la protección, basada en la solidaridad social, y el principio de financiación mancomunada.

► Capítulo 10

Representación y diálogo social

10.1. Contexto

- 236.** El trabajo en plataformas da lugar al aislamiento o la dispersión geográfica de los trabajadores en distintos lugares de trabajo, por ejemplo personas que trabajan con vehículos privados o desde viviendas particulares, y también incluye una dimensión en línea. Esto plantea dificultades para «generar una conciencia colectiva»³⁷². Los trabajadores de plataformas de trabajo en línea (que a menudo se encuentran en distintos países y continentes) se enfrentan a mayores retos a la hora de organizarse que los trabajadores de plataformas de trabajo basadas en la ubicación³⁷³.
- 237.** Estas dificultades limitan la capacidad de los trabajadores de plataformas para constituir sindicatos que representen sus intereses o afiliarse a estos y para negociar colectivamente a fin de mejorar sus condiciones de trabajo y de empleo. Por otro lado, en algunas jurisdicciones se considera que el acceso de los trabajadores independientes a la negociación colectiva entra en conflicto con las leyes en materia de competencia. El hecho de que estos trabajadores negocien colectivamente sus condiciones de trabajo se considera una «fijación de precios» entre «empresas» que va en detrimento de los consumidores³⁷⁴.
- 238.** La falta de interlocutores claramente establecidos y representativos en la economía de plataformas para entablar un diálogo social bipartito o tripartito es un hecho que se observa también en los casos en los que la plataforma niega ser un empleador, o los trabajadores o los empleadores no pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes o afiliarse a estas. A pesar de todas estas dificultades, empiezan a surgir organizaciones de trabajadores, acuerdos de negociación colectiva y otras formas de diálogo social y de acción colectiva.

10.2. Iniciativas nacionales y regionales

Representación

- 239.** En algunos países, los trabajadores comparten información mediante diversos métodos, incluidos grupos informales en redes sociales para promover la mejora de las condiciones de trabajo³⁷⁵. Esto también ha facilitado el crecimiento de organizaciones de trabajadores independientes de plataformas como, por ejemplo, las siguientes:
- Asociación de Taxis Digitales de Kenya³⁷⁶;
 - Sindicato de Empresa CornerShop en Chile³⁷⁷;

³⁷² Felix Hadwiger, *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*, Documento de trabajo núm. 80 de la OIT, 2022.

³⁷³ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021*.

³⁷⁴ Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (OIT, 2019).

³⁷⁵ Hadwiger.

³⁷⁶ Kenya, Asociación de Taxis Digitales de Kenya, «[Kenya Digital Taxi Association](#)», Facebook.

³⁷⁷ Chile, Sindicato Cornershop, «[Sindicato Cornershop](#)», Facebook.

- Amalgamated Union of App-Based Transporters of Nigeria (AUATON)³⁷⁸, asociación nigeriana de conductores de vehículos de plataforma³⁷⁹;
 - Kagulong para repartidores en Filipinas³⁸⁰;
 - National Private Hire Vehicles Association (NPHVA), asociación de conductores de vehículos de plataforma en Singapur³⁸¹;
 - Sindicato de Uber Eats que representa a trabajadores de 18 socios de reparto de Uber Eats en el Japón, y
 - Sindicato de trabajadores de plataformas de reparto en la República de Corea³⁸².
- 240.** Según los estudios de investigación efectuados, la organización de trabajadores de plataformas fuera de las redes sociales se da principalmente en los sectores del transporte de pasajeros y de reparto³⁸³. También hay casos en los que se han creado órganos representativos específicos, como en Austria, donde el Sindicato de Trabajadores del Transporte y los Servicios ha constituido un comité de empresa para representar a los trabajadores de una plataforma de reparto³⁸⁴.
- 241.** Los sindicatos existentes han ampliado su alcance para representar a los trabajadores de plataformas en varias jurisdicciones, por ejemplo:
- la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) y la Unión Italiana del Trabajo (UIL) en Italia;
 - la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) en España, y
 - el sindicato de trabajadores metalúrgicos IG Metall en Alemania.
- 242.** Los sindicatos existentes también prestan apoyo a sindicatos de trabajadores de plataformas recién establecidos mediante:
- el asesoramiento técnico en materia de sindicación y ampliación de la afiliación, así como en la formulación de reivindicaciones y estrategias;
 - su representación en procesos de resolución de conflictos, y
 - la facilitación de su acceso a instituciones de diálogo social³⁸⁵.
- 243.** Las plataformas han adoptado diferentes enfoques para representar sus intereses, por ejemplo, mediante la constitución de asociaciones empresariales específicas, como Deutscher Crowdsourcing Verband en Alemania³⁸⁶, Adigital en España³⁸⁷ y la Association des Plateformes des indépendants

³⁷⁸ Ejke Kanife, «After 7 Years of Struggle, Uber, Bolt Drivers Get Government-approved Union in Nigeria, First in Africa», *Technext*, 27 de enero de 2023.

³⁷⁹ Chiemeka Ohajonu y Kolajo Onasoga, «The Impact of Unionisation of App-based Transport Workers in Nigeria», *Business Day*, 19 de mayo de 2023.

³⁸⁰ Filipinas, Kagulong, «Kapatiran sa Dalawang Gulong – Kagulong» (Brotherhood on Two Wheels), Facebook.

³⁸¹ Singapur, Asociación Nacional de Alquiler de Vehículos Privados (NPHVA), «About Us».

³⁸² M. H. Lee, «Delivery Platform Workers Forms Labor Union», en *The Korea Bizwire*, 19 de enero de 2022.

³⁸³ Hadwiger.

³⁸⁴ Vida (Sindicato de Trabajadores del Transporte y de los Servicios), «Betriebsrat für Fahrradzustelldienst foodora», comunicado de prensa, 12 de abril de 2017.

³⁸⁵ Hadwiger.

³⁸⁶ Eurofound, «Deutscher Crowdsourcing Verband (DCV) (German Crowdsourcing Association)», base de datos sobre la economía de plataformas de Eurofound, consultada el 25 de octubre de 2023.

³⁸⁷ Adigital, «Quiénes somos».

(API) en Francia ³⁸⁸. En algunos casos, las plataformas se han afiliado a asociaciones empresariales nacionales; este es el caso de una plataforma de transporte que se ha afiliado a la Asociación profesional de empresas de tecnologías de la información de Eslovaquia ³⁸⁹.

Diálogo tripartito

- 244.** En algunos casos, la legislación sobre plataformas se ha elaborado a través de un diálogo social tripartito intenso. En España, a raíz de una sentencia dictada por el Tribunal Supremo en septiembre de 2020, se estableció una mesa de diálogo social en 2021, en la cual participaron representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, de los sindicatos más representativos a nivel nacional (CC. OO. y UGT) y de las organizaciones de empleadores (Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa). En mayo de 2021, las partes alcanzaron un acuerdo que constituyó la base de la denominada «Ley Rider» (relativa a los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales), aprobada en agosto de 2021 ³⁹⁰.
- 245.** En el Brasil, el Gobierno estableció un grupo de trabajo tripartito encargado de formular propuestas para la regulación del transporte de pasajeros, el reparto y otras actividades llevadas a cabo a través de plataformas ³⁹¹. En la República de Corea, el Consejo Económico, Social y Laboral del Gobierno estableció un comité entre 2018 y 2020 centrado en el trabajo en plataformas digitales y anunció que se habían alcanzado acuerdos tripartitos en tres ámbitos ³⁹².

► Recuadro 6. Grupo de trabajo tripartito sobre representación en Singapur

En 2021, el Gobierno de **Singapur** estableció un comité consultivo sobre los trabajadores de plataformas para estudiar cómo reforzar la protección en áreas específicas para los repartidores, los conductores de vehículos de alquiler privados y los taxistas que utilizan plataformas en línea (que no fueran trabajadores asalariados de empresas que operan a través de plataformas). Dicho comité recomendó que los trabajadores de plataformas tuvieran derecho a estar oficialmente representados mediante un marco de representación. A continuación, el Gobierno constituyó un grupo de trabajo tripartito sobre la representación de los trabajadores de plataformas con miras, entre otras cosas, a «proponer un marco para que un órgano representativo obtenga el mandato para representar a los trabajadores de plataformas colectivamente». El comité formuló recomendaciones sobre el proceso para obtener un mandato, el alcance de las negociaciones, la formalización de acuerdos negociados y la forma en que se resolverían los conflictos

Fuente: Singapur, Ministerio de Trabajo, Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC) y Federación Nacional de Empleadores (SNEF). *Enhancing Representation for Platform Workers: Tripartite Workgroup on Representation for Platform Workers Report*, 2023.

Negociación colectiva y diálogo bipartito

- 246.** En Francia, el Gobierno ha adoptado medidas para apoyar el diálogo social mediante el establecimiento de una autoridad encargada de las relaciones sociales de las plataformas de empleo, cuyas funciones se describen en el recuadro 7 *infra*.

³⁸⁸ API, «Une association unique des plateformes d'indépendants pour renforcer leur impact positif sur la société».

³⁸⁹ Organización Internacional de Empleadores (OIE), *Documento de políticas de la OIE sobre las relaciones laborales y los contratistas independientes*, 2019.

³⁹⁰ The Global Deal, *Collective Bargaining in the Platform Economy: The Impact of Spain's «Riders' Law»*, 2023.

³⁹¹ Brasil, Decreto núm. 11.513 de 1.º de mayo de 2023.

³⁹² Kim Jong-jin, *Digital Platform Work in South Korea* (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2021).

► Recuadro 7. Francia - Establecimiento de la Autoridad Reguladora de las Relaciones Laborales en las Plataformas de Trabajo

En 2021, el **Gobierno francés** estableció la Autoridad Reguladora de las Relaciones Laborales en las Plataformas de Trabajo (ARPE) ¹, órgano administrativo con diversas funciones, entre otras:

- asegurar la representación de los trabajadores de las plataformas;
- apoyar el establecimiento y el desarrollo del diálogo social;
- garantizar y preservar los derechos de los representantes de los trabajadores, y
- promover el diálogo social a través de la elaboración de estudios e informes estadísticos.

La ARPE desempeña una función de apoyo y mediación entre los representantes de los trabajadores y las plataformas ¹. En 2022, se aprobó un decreto ² por el que se establecieron los criterios para determinar la representatividad de las organizaciones de trabajadores de plataformas, los requisitos relacionados con el tema que debe tratarse en las negociaciones anuales, así como disposiciones más detalladas sobre la mediación de la ARPE en conflictos relacionados con el diálogo social. En enero de 2023, las organizaciones representativas de los trabajadores del sector de los vehículos de transporte con conductor y las organizaciones representativas de las plataformas de dicho sector firmaron dos convenios colectivos que regulan el pago mínimo por viaje. Posteriormente, en septiembre de 2023, las partes firmaron un convenio colectivo relativo a la transparencia del funcionamiento de las plataformas y las condiciones para la suspensión y la desactivación de los servicios ³.

¹ Ley núm. 2021-484, de 21 de abril de 2021, relativa a la Autoridad Reguladora de las Relaciones Laborales en las Plataformas de Trabajo. ² Decreto núm. 2022-492, de 6 de abril de 2022. ³ Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation.

247. Asimismo, cabe citar ejemplos de negociación colectiva, principalmente en relación con los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación, como se ilustra en el recuadro 8 *infra*.

► Recuadro 8. Ejemplos de convenios colectivos

En **Italia**, un convenio colectivo entre Just Eat y CGIL, CISL y UIL permitió extender la protección de la que gozan los trabajadores del sector del transporte y la logística a los repartidores de Just Eat, a fin de asegurarles un salario justo, derechos laborales, protección social y prestaciones en materia de salud y seguridad ¹.

En **Austria**, el sindicato Vida y la Asociación Profesional del Sector del Transporte de Mercancías firmaron un convenio colectivo para los repartidores en bicicleta. Este convenio regula el número de horas de trabajo semanales, su distribución y las pausas que han de tomarse durante las jornadas laborales y entre ellas. Además, el convenio prevé la determinación de los salarios mínimos por hora, semana y mes. Asimismo, incluye la compensación por los bienes personales utilizados por los trabajadores para realizar el trabajo en plataformas ².

En **Noruega**, Foodora y la Federación Unitaria de Sindicatos firmaron un convenio colectivo para los trabajadores de reparto y de mensajería en 2022, el cual incluye disposiciones relativas al tiempo de trabajo, los salarios, los horarios, el trabajo en días festivos y la compensación por gastos (como los gastos de lavandería o de compra de gafas de seguridad) ³.

En **Chile**, el sindicato de empresa de CornerShop y Delivery Technologies SpA suscribieron un convenio colectivo en 2018 para regular las condiciones laborales de los trabajadores de reparto (conocidos como «shoppers»), en el que se establecía que la plataforma debía pagarles «un complemento para sufragar el costo de un plan de datos por el uso de sus smartphones como herramientas de trabajo» ⁴.

¹ Accordo integrativo aziendale tra Takeaway.com Express Italy e FILT CGIL, FIT-CISL e UIL Trasporti. ² Kollektivvertrag für Fahrradboten Gültig ab 1.1.2023P. ³ Tariffavtale for distribusjon og budtjenester i Foodora Tariffoppgjøret 2022. ⁴ Felix Hadwiger, «Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva», Documento de trabajo núm. 80 de la OIT, 2022. La negociación de un nuevo convenio colectivo acaba de empezar, pero esta vez la contraparte del sindicato será Uber, la empresa que ha adquirido CornerShop.

- 248.** En algunas circunstancias, los tribunales han declarado los convenios colectivos nulos y sin efecto por estar en conflicto con la legislación en materia de competencia. En Dinamarca, un convenio colectivo suscrito entre Hilfr ApS y el sindicato 3F ³⁹³ en 2018 incluía inicialmente a los trabajadores independientes de la plataforma, pero fue declarado anticompetitivo por la Autoridad Danesa de Competencia y Consumo ³⁹⁴. La cuestión de la representatividad de las partes interesadas en la negociación colectiva también ha dado lugar a la invalidación de convenios colectivos. En Italia, la asociación empresarial AssoDelivery y la Unión General del Trabajo firmaron en 2020 un convenio colectivo ³⁹⁵ para asegurar la protección de los repartidores autónomos de las plataformas digitales, pero los tribunales lo declararon nulo y sin efecto debido a la falta de representatividad del sindicato signatario ³⁹⁶.
- 249.** En el Japón, la Comisión de Relaciones Laborales de Tokio emitió una decisión en 2022 relativa a un caso presentado contra Uber por el Sindicato de Uber Eats después de que la plataforma se negara a entablar una negociación colectiva alegando que los repartidores asociados no eran trabajadores en virtud del derecho del trabajo ³⁹⁷. La Comisión confirmó que los trabajadores estaban amparados por la legislación laboral y tenían derecho a negociar colectivamente.
- 250.** **La heterogeneidad del trabajo en plataformas pone de manifiesto que no existe un enfoque universal en materia de diálogo social y organización. Algunos de los retos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas en relación con la representación y el ejercicio del derecho de negociación colectiva se están superando mediante nuevas formas de organización, incluido el uso de las redes sociales para ponerse en contacto con otros trabajadores. En algunos casos, se han firmado convenios colectivos entre las plataformas y los sindicatos, pero las leyes sobre la competencia también pueden tener repercusiones en estos convenios, y a veces incluso dar lugar a que convenios existentes sean declarados nulos y sin efecto. Las plataformas también están constituyendo sus propias asociaciones empresariales para representar sus intereses o se están afiliando a asociaciones de empleadores.**

³⁹³ Dinamarca, [Convenio colectivo entre Hilfr ApS \(CVR. núm.37297267\) y el sindicato «3F Private Service, Hotel and Restaurant»](#).

³⁹⁴ Dinamarca, Danish Competition and Consumer Authority, «[Commitment Decision on the Use of a Minimum Hourly Fee](#)», comunicado de prensa, 26 de agosto de 2020.

³⁹⁵ Italia, [Convenio colectivo nacional para la disciplina de la actividad de reparto de bienes en nombre de terceros llevada a cabo por trabajadores independientes denominados repartidores](#), de 2020.

³⁹⁶ Italia, [Tribunal Laboral de Bolonia](#), 30 de junio de 2021.

³⁹⁷ Japón, [Ley de Sindicatos núm. 174, de 1949](#).

► Capítulo 11

Acceso a la información

11.1. Contexto

- 251.** En la sección 6.3 de este informe se examina en qué medida unas disposiciones que fomentan la transparencia en materia de divulgación de información pueden reducir la posibilidad de discriminación, y en las secciones 8.3 y 8.5 se destacan las consecuencias que se derivan de la falta de transparencia en las relaciones contractuales cuando surgen conflictos o se rescinden contratos. En la presente sección se trata más detenidamente la naturaleza de la información que se proporciona a los trabajadores que suscriben un contrato de trabajo, lo que incluye la determinación de la identidad de la otra parte contratante, así como los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, especialmente en lo tocante a la función de los algoritmos en el seguimiento y la supervisión del trabajo.
- 252.** Los algoritmos plantean una serie de cuestiones de transparencia con respecto a:
- la asignación equitativa de tareas y la posibilidad de que haya sesgos discriminatorios ³⁹⁸;
 - el volumen y los plazos de las tareas asignadas a los trabajadores;
 - el cálculo de la remuneración;
 - la calificación asignada a los trabajadores;
 - las sanciones aplicadas a los trabajadores, y
 - la desactivación de las cuentas de los trabajadores de una plataforma.
- 253.** Una cuestión que se plantea con frecuencia es la falta de información sobre la naturaleza de los datos en los que se basan los algoritmos y sobre el uso que se da a esa información, lo que también se considera un impedimento para que los trabajadores asuman el control sobre su trabajo ³⁹⁹.

11.2. Iniciativas nacionales y regionales

- 254.** En relación con los algoritmos, cabe señalar que, en Malta, los trabajadores tienen derecho a recibir una explicación sobre toda decisión automatizada que afecte a sus condiciones de trabajo ⁴⁰⁰. En China, los trabajadores de plataformas pueden ejercer su derecho a celebrar consultas sobre la utilización de los algoritmos con la plataforma, en las que podrán intervenir tanto los trabajadores como sus representantes, y a que se les informe de los resultados de las decisiones relacionadas con los algoritmos⁴⁰¹. En la legislación española por la que se regula la

³⁹⁸ Laura Schulze *et al.*, «Algorithmic Unfairness on Digital Labor Platforms: How Algorithmic Management Practices Disadvantage Workers», en *ICIS 2022 Proceedings*, 2022.

³⁹⁹ Sangeet Paul Choudary, *The Architecture of Digital Labour Platforms: Policy Recommendations on Platform Design for Worker Well-being*, ILO Future of Work Research Paper núm. 3, 2018.

⁴⁰⁰ Malta, *Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto*, de 21 de octubre de 2022, regla 19.

⁴⁰¹ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social *et al.*, *Orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo*, julio de 2021.

transparencia de los algoritmos (incluidas las empresas responsables de las plataformas) ⁴⁰² se establece que las empresas deberán informar a los representantes de los trabajadores sobre «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial» siempre que un algoritmo afecte a las condiciones de trabajo o al acceso y mantenimiento del empleo ⁴⁰³. En Croacia, los contratos de trabajo deben incluir el nombre de una persona de contacto autorizada para supervisar un sistema de gestión automatizado ⁴⁰⁴.

► **Recuadro 9. Medidas relativas a la transparencia de los algoritmos y la confidencialidad sindical en el convenio colectivo de Just Eat Spain**

En **España**, el convenio colectivo suscrito entre las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT y Just Eat Spain prevé que deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores toda «la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial» a los efectos de organizar su actividad, incluidos el tipo de contrato de trabajo, el número de horas trabajadas y los días de descanso tomados. Se establece asimismo que la plataforma no deberá usar determinados datos en su algoritmo que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales.

El convenio colectivo también crea una «Comisión Algoritmo», que está compuesta por dos miembros en representación de la plataforma Just Eat y otros dos miembros en representación de los sindicatos correspondientes. Además de recibir la información prevista en el convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán solicitar que la persona responsable de supervisar el algoritmo y/o el sistema de inteligencia artificial comparezca ante la Comisión.

Por último, en el convenio colectivo se definen los parámetros que se aplicarán respecto de la información proporcionada a los representantes de los trabajadores. La plataforma no tiene la obligación de facilitar información relativa al algoritmo o al sistema de inteligencia artificial «que tenga la protección que le confiere la normativa vigente», como es el caso de las disposiciones incluidas en la legislación sobre la protección de datos en lo referente a los datos relativos a los trabajadores, o en la legislación que protege los secretos comerciales. Los representantes de los trabajadores no deberán utilizar la información recibida «para fines distintos de los que motivaron su entrega ni para funciones que excedan de su ámbito de competencia».

Fuente: María Luz Rodríguez Fernández, «Collective Bargaining and Artificial Intelligence (AI) in Spain» (no publicado).

255. Según los datos disponibles, el número de casos en los que se ha impugnado el uso de algoritmos ante los tribunales es muy reducido. En los Países Bajos, se dictaron dos sentencias que impusieron a dos plataformas de transporte la obligación de facilitar a los trabajadores información «útil» en relación con los algoritmos que les permita:

- i) saber si se han respetado sus derechos;
- ii) disponer de suficiente información para impugnar las decisiones adoptadas;
- iii) conocer los factores que se han tenido en cuenta al adoptar la decisión pertinente, y
- iv) saber en qué medida cada uno de esos factores ha influido en la toma de decisión ⁴⁰⁵.

256. En algunas leyes también se establecen requisitos mínimos con respecto al contenido de los contratos, lo cual representa una medida de transparencia complementaria (como sucede en

⁴⁰² España, [Real Decreto-ley 9/2021](#), de 11 de mayo de 2021.

⁴⁰³ María Luz Rodríguez Fernández, «La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España», *Revista de Derecho Social*, núm. 101 (2023): 107-140.

⁴⁰⁴ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022.

⁴⁰⁵ Países Bajos, Tribunal de Apelación de Ámsterdam, [causa núm. 200.295.806/01](#), de 4 de abril de 2023; Tribunal de Apelación de Ámsterdam, [causa núm. 200.295.742/01](#), de 4 de abril de 2023.

Chile, China, Croacia y la provincia canadiense de Ontario). En Chile, tanto en el caso de los trabajadores dependientes como de los trabajadores independientes de plataformas, los contratos deben redactarse utilizando un lenguaje claro y sencillo y contener información acerca del cálculo de la remuneración, el uso de datos personales, el tiempo máximo de conexión, el cauce oficial que deberán seguir aquellos trabajadores independientes que deseen presentar objeciones o quejas en relación con la remuneración, y los motivos por los que podrá rescindirse un contrato ⁴⁰⁶. En Malta, si se considera que una persona está vinculada por una relación de trabajo, el empleador debe entregarle una carta de contratación en la que figure la información especificada en la Ley relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles ⁴⁰⁷.

257. En Croacia, los contratos de trabajo deben contener cláusulas relativas a:

- la forma de asignación de tareas y de adopción de decisiones relacionadas con el tiempo de trabajo y las condiciones laborales;
- la comunicación sin interferencias entre los trabajadores y sus representantes;
- el reembolso de los gastos de depreciación relacionados con los vehículos y otros equipos;
- la cobertura del seguro de accidentes, sufragada por el empleador;
- la forma en que se proporciona formación, y
- la manera en que un trabajador puede ejercer su derecho a la información ⁴⁰⁸.

258. En la provincia canadiense de Ontario, la legislación exige que, en un plazo de 24 horas desde el momento en que se active la cuenta de acceso de un trabajador a la plataforma digital de un operador, este deberá proporcionar al trabajador información sobre el sistema de cálculo de la remuneración, la periodicidad de los pagos, el modo de asignación de las tareas, e indicar si la plataforma utiliza algún sistema de medición del rendimiento y las consecuencias que ello podría tener, en su caso, para los trabajadores ⁴⁰⁹. En Chile, las plataformas deben informar a los conductores de los sistemas de evaluación de los servicios prestados y sus efectos, incluidos los relacionados con la clasificación de los conductores ⁴¹⁰.

259. En China, las plataformas deben concertar un acuerdo por escrito con los trabajadores que no cumplan todos los requisitos para el establecimiento de una relación de trabajo ⁴¹¹. En los acuerdos escritos debería incluirse información básica sobre la seguridad, así como información acerca de la manera de modificar o rescindir un contrato, la responsabilidad por incumplimiento del contrato, la resolución de conflictos y otras cuestiones.

260. Las medidas adoptadas para promover una mayor transparencia en el trabajo de plataformas ayudan a combatir la discriminación y a asegurar la transparencia de los procesos de resolución de conflictos y rescisión de contratos, como ya se ha señalado en el presente informe. Algunos países y regiones también están adoptando disposiciones para

⁴⁰⁶ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo.

⁴⁰⁷ Malta, [Orden del Consejo Salarial sobre la Reglamentación de los Salarios de las Plataformas Digitales de Reparto](#), de 21 de octubre de 2022, y [Aviso Legislativo 267](#), de 2022, por el que se adapta el derecho interno a 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 en la Unión Europea, que requiere que los empleadores informen a los trabajadores de todas las condiciones aplicables en sus contratos.

⁴⁰⁸ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022.

⁴⁰⁹ Canadá (Ontario), Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales, de 2022, art. 7.

⁴¹⁰ Chile, [Ley núm. 21.553](#), de 10 de abril de 2023.

⁴¹¹ China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social, «Directrices para la celebración de contratos de trabajo y acuerdos escritos para trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo», de 21 de febrero de 2023. Cuando pueda establecerse una relación de trabajo, deberá formalizarse un contrato de empleo con arreglo a los requisitos especificados en las directrices.

regular cuestiones de transparencia de mayor calado en relación con el uso de algoritmos y su función en la supervisión del trabajo en plataformas. En virtud de esas disposiciones se impone a las plataformas, en distinto grado, la obligación de cumplir requisitos mínimos de divulgación de información sobre la manera en que se usan los algoritmos y la información que deben proporcionar en los contratos, con independencia de la naturaleza de estos contratos. Los rápidos avances tecnológicos en el uso de algoritmos proseguirán a un ritmo acelerado, y es probable que cada vez se planteen más problemas relacionados con la transparencia. Este hecho no justifica en modo alguno que se posponga la resolución del problema, sino que, por el contrario, pone de relieve la necesidad de reaccionar ante los cambios. Los trabajadores seguirán viéndose afectados por las asimetrías de información que genera el uso de algoritmos, cuestión que actualmente no está contemplada de forma específica en las normas internacionales del trabajo.

► Capítulo 12

Cumplimiento de las normas

12.1. Contexto

- 261.** El trabajo en plataformas presenta nuevos desafíos para los mecanismos tradicionales de cumplimiento de las normas ⁴¹². La inspección del trabajo por lo general se centra en el cumplimiento de las normas en el contexto de la relación de trabajo, que no siempre abarca a los trabajadores de plataformas. Muchos trabajadores de plataformas en línea trabajan en sus hogares, lo que limita la posibilidad de llevar a cabo inspecciones debido a las normas de privacidad. Además, el trabajo en plataformas a menudo se lleva a cabo en espacios virtuales y en más de un país, lo que complica la labor de las autoridades para hacer cumplir la ley ⁴¹³.
- 262.** El desconocimiento de las obligaciones legales o a la falta de claridad sobre estas, así como la complejidad asociada al pago de los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social, suele dar lugar a un incumplimiento involuntario de las normas ⁴¹⁴. El incumplimiento voluntario se da cuando se eluden las obligaciones fiscales y sociales u otro tipo de obligaciones laborales, ya sea por el costo asociado a una actividad concreta, por falta de confianza o porque no se aprecian las ventajas del cumplimiento. Además de limitar la protección de que gozan los trabajadores, el incumplimiento de las normas puede afectar la competencia leal entre las empresas.
- 263.** El registro, la obtención de licencias y las obligaciones conexas de presentar información son elementos fundamentales del marco que regula el cumplimiento de las normas. El intercambio de información y la comunicación, sobre todo si se coordinan con los interlocutores sociales, también pueden desempeñar un papel importante. Por último, la confianza y la rendición de cuentas de las instituciones son fundamentales en relación con la autorregulación.
- 264.** Las plataformas son un caso singular porque registran información sobre las identidades y las transacciones de los trabajadores y los clientes y hacen un seguimiento de esa información de manera digital. Como se explica en el capítulo 2, la trazabilidad de las actividades que se realiza en las plataformas ofrece a los Gobiernos la oportunidad de detectar casos de incumplimiento y, por lo tanto, facilitar la formalización de los trabajadores, las unidades económicas y las actividades de la economía informal, incluido el trabajo no declarado de la economía de plataformas. Los avances tecnológicos, en particular el uso de la inteligencia y la minería de datos, también permiten que las autoridades competentes detecten posibles actividades informales o no declaradas, por ejemplo extrayendo información de los sitios web de las plataformas ⁴¹⁵, que luego pueden cotejar con los datos administrativos de diferentes instituciones con fines de verificación.

⁴¹² OIT, «ILO Approach to Strategic Compliance Planning for Labour Inspectorates», LABADMIN/OSH, informe núm. 2, diciembre de 2017.

⁴¹³ Karolien Lenaerts, Dirk Gillis, and Willem Waeyaert, «Actions by Labour and Social Security Inspectorates for the Improvement of Occupational Safety and Health in Platform Work», Estudio de caso de políticas de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2022.

⁴¹⁴ Véase el capítulo 2 del presente informe y Comisión Europea, *El uso de la economía colaborativa*, Eurobarómetro Flash núm. 467, 2018.

⁴¹⁵ Colin C. Williams, *Review of Country Practices on Using the Traceability of Jobs and Activities on Digital Platforms to Support Formalization*, de próxima publicación.

12.2. Iniciativas nacionales y regionales

12.2.1. Control de la aplicación de las normas, sanciones y mecanismos de control conexos

- 265.** Se han realizado actividades de inspección relacionadas específicamente con el trabajo en plataformas en un conjunto de jurisdicciones, entre ellas Bélgica, España, Finlandia, Italia, Polonia, Portugal y Suecia, con el principal objetivo de detectar problemas de clasificación y situaciones de informalidad ⁴¹⁶. En algunos casos, por ejemplo, en Bélgica, las inspecciones son llevadas a cabo de manera conjunta por inspectores laborales y de la seguridad social que utilizan datos de la administración fiscal ⁴¹⁷.
- 266.** Las disposiciones legislativas relativas al cumplimiento y el control de la aplicación de las normas varían. En Ontario (Canadá), donde, cuando entre en vigor, habrá una ley específica sobre el trabajo en plataformas, se designará un Director de Trabajo en Plataformas Digitales que estará facultado para aplicar una serie de normas y leyes relativas a las plataformas ⁴¹⁸ y que podrá nombrar «oficiales de cumplimiento» con una serie de facultades y funciones, entre ellas la de ingresar sin orden judicial a un lugar de trabajo e inspeccionarlo para investigar posibles contravenciones ⁴¹⁹. Dichos oficiales podrán dictar órdenes dirigidas a los operadores de plataformas, cuyo incumplimiento constituirá un delito y conllevará la imposición de una pena si los operadores son declarados culpables en un juicio. Particularmente en el caso de las plataformas del sector del transporte de pasajeros, la actividad de supervisión a menudo compete a distintos organismos, como en el caso de Chile ⁴²⁰ y Portugal ⁴²¹.
- 267.** La mayoría de los instrumentos legislativos que se examinan en el presente informe prevén sanciones que varían en función de la naturaleza del marco normativo. En los países en los que rige una presunción legal de la existencia de la relación de trabajo, pueden aplicarse las sanciones previstas en la legislación laboral pertinente. El incumplimiento general de las leyes relativas a las plataformas conlleva la aplicación de penas en Ontario (Canadá), la India y Portugal. En Ontario (Canadá), la ley, cuando entre en vigor, también preverá sanciones para las plataformas digitales que vulneren las protecciones de los trabajadores, así como la posibilidad de exigirles que reincorporen a un trabajador, le paguen una indemnización o lo compensen por cualquier pérdida que pueda haber sufrido como consecuencia de una infracción de la ley ⁴²². En la India, una Comisión de Bienestar establecida en virtud de la ley de 2023 puede imponer sanciones por el incumplimiento de las normas relativas al registro de las plataformas y el pago de las prestaciones sociales ⁴²³. En Portugal, la ley establece una serie de delitos que incluyen sanciones para los conductores de transporte de pasajeros a través de plataformas que no respeten los

⁴¹⁶ Williams.

⁴¹⁷ Autoridad Laboral Europea, «[Collaborative Economy: A Common Control Methodology for the Social Inspectorates](#)», febrero de 2022.

⁴¹⁸ Canadá (Ontario), Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales de 2022, art. 17(1).

⁴¹⁹ Canadá (Ontario), Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales de 2022, art. 22. Cabe señalar que esta facultad está sujeta a los periodos del día en los que puede realizarse una inspección y, en el caso de las viviendas particulares, al consentimiento de sus ocupantes.

⁴²⁰ Chile, [Ley núm. 21.431](#), de 8 de marzo de 2022, por la que se modifica el Código del Trabajo, arts. 152 *quater* Z y 152 *quinquies* E.

⁴²¹ Portugal, En virtud de la Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018, esta facultad incumbe a las siguientes entidades: Autoridad para las Condiciones de Trabajo; la Autoridad para la Seguridad Social; la Guardia Nacional Republicana; la Policía de Seguridad Pública; la Autoridad Tributaria; la Comisión Nacional de Protección de Datos y dos organismos de transporte.

⁴²² Canadá (Ontario), Ley de Derechos de los Trabajadores de Plataformas Digitales de 2022, art. 53, 2).

⁴²³ India, Ley de 2023 relativa a los Trabajadores de Plataformas (Inscripción y Bienestar), de Rajastán.

límites del tiempo de trabajo ⁴²⁴. En Egipto ⁴²⁵, Kenya ⁴²⁶, Portugal ⁴²⁷ y Chile ⁴²⁸ se imponen multas a los conductores de los sectores del transporte y el reparto que no estén registrados o infrinjan normas más amplias. Las plataformas de estos países también pueden ser objeto de sanciones por no facilitar información a las autoridades competentes.

- 268.** En lo que se refiere a actividades de cumplimiento más amplias, los servicios de inspección del trabajo también se han servido de la inteligencia de datos. En Irlanda, la autoridad tributaria empleó técnicas de análisis avanzadas para detectar patrones de posibles infracciones, aplicando una metodología similar a la que utilizó la Agencia Tributaria de España ⁴²⁹. En Bélgica, la administración de la seguridad social utiliza tecnología de minería de datos para cotejar información de diferentes fuentes administrativas e identificar así posibles casos de ingresos no declarados e impago de cotizaciones a la seguridad social ⁴³⁰.

12.2.2. Obligaciones de licencia y de presentación de información

- 269.** Las obligaciones de licencia (o registro) y de presentación de información se utilizan con fines administrativos y de control por parte de las autoridades competentes, pero también fomentan la trazabilidad. En Kenya, las empresas de plataformas no solo deben estar constituidas como empresas y tener una oficina registrada en el país, sino que están obligadas a obtener una licencia según lo dispuesto en la normativa aplicable a las plataformas ⁴³¹. En Chile, las plataformas de transporte deben inscribirse en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, para lo que deben cumplir una serie de requisitos mínimos, por ejemplo, en materia de seguros ⁴³². En Portugal, la ley que regula las plataformas del sector del transporte de pasajeros exige que se facilite información específica en relación con la obtención de una licencia para la actividad de operador. Además, establece que las plataformas cuya sede se encuentra fuera de Portugal deben designar un representante dentro del territorio nacional ⁴³³. En Croacia, las plataformas deben informar del número de trabajadores que utilizan la plataforma y las modalidades contractuales que rigen el trabajo que realizan ⁴³⁴. En la República de Corea, el Ministerio de Trabajo y Empleo puede requerir información sobre las fechas de los contratos y determinados datos de los trabajadores, como su identificación, sus actividades y su remuneración, a efectos del seguro de empleo y el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ⁴³⁵. En Italia, las plataformas deben presentar información sobre la naturaleza de la plataforma, los trabajadores y las condiciones contractuales (como la duración de los contratos, el lugar de

⁴²⁴ Portugal, Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018.

⁴²⁵ Egipto, Ley núm. 87, de 2018, y resolución núm. 2180, de 2019.

⁴²⁶ Kenya, Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 20 de junio de 2022.

⁴²⁷ Portugal, Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018.

⁴²⁸ Chile, [Ley núm. 21.553, de 10 de abril de 2023](#).

⁴²⁹ Williams.

⁴³⁰ Bélgica, Servicio Público Federal, Empleo, Trabajo y Concertación Social, [Plan stratégique 2022-2024](#).

⁴³¹ Kenya, Reglamento de la Autoridad Nacional de Transporte y Seguridad (propietarios, conductores y pasajeros de empresas de redes de transporte basadas en aplicaciones móviles), de 20 de junio de 2022.

⁴³² Chile, Ley núm. 21.553, de 10 de abril de 2023.

⁴³³ Portugal, Ley núm. 45/2018, de 10 de agosto de 2018.

⁴³⁴ Croacia, Ley del Trabajo modificada por la Ley núm. 151/22 (*Boletín Oficial*), de 20 de diciembre de 2022, art. 221p.

⁴³⁵ República de Corea, [Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo de 2019](#) y [Ley relativa al Seguro de Empleo de 2021](#).

trabajo, la remuneración y la modalidad contractual)⁴³⁶. En Tailandia, en virtud de disposiciones legislativas aplicables a varios tipos de plataformas, se exige que estas informen sobre la naturaleza de los servicios que prestan, el número de usuarios y trabajadores, los ingresos, y las quejas recibidas y la resolución de esas quejas, entre otras cosas⁴³⁷.

270. La presentación de información con fines fiscales también es un ámbito de actividad significativo que guarda relación con la cuestión más amplia de la trazabilidad. La Directiva 2021/514/UE de la Unión Europea requiere que las plataformas digitales (entendidas en un sentido amplio), sean europeas o no, presenten información sobre los ingresos generados a través de las plataformas si el operador de la plataforma digital es residente de un Estado miembro de la Unión Europea. Si el operador de la plataforma no es residente en la Unión Europea, debe facilitar información sobre todos los trabajadores que sean residentes de un Estado miembro de la Unión Europea y utilicen la plataforma para realizar alguna de las actividades descritas en la Directiva⁴³⁸. Existen iniciativas relacionadas con la comunicación de información a efectos fiscales en un conjunto de jurisdicciones, entre las que se cuentan Alemania, Eslovaquia, Estonia, Francia, los Países Bajos, el Reino Unido⁴³⁹ y el Uruguay⁴⁴⁰. En la guía sobre el esquema XML para la presentación de información por los operadores de plataformas digitales conforme a las reglas modelo de la OCDE⁴⁴¹, se establecen orientaciones sobre un sistema de intercambio de información entre las autoridades tributarias de los países de la OCDE en relación con los ingresos de las plataformas. En virtud de las reglas modelo, los Estados miembros de la OCDE deben intercambiar información recibida de los operadores de plataformas sobre los ingresos que los trabajadores hayan generado en las plataformas⁴⁴². En un número reducido de casos, se han adoptado medidas relativas a la retención en origen de las cotizaciones fiscales para su transmisión a las autoridades competentes en nombre de los trabajadores de plataforma. En el Uruguay, las plataformas de transporte deben retener un monto determinado por mes a cada prestador de servicios de transporte terrestre⁴⁴³.

271. Las medidas destinadas a garantizar el cumplimiento de las normas, en todas sus formas, y el recurso a sanciones siguen siendo prácticas todavía emergentes en la economía de plataformas. En esta sección, se han analizado diversos mecanismos de control del cumplimiento que se aplican en algunos países, desde los procedimientos de registro a las obligaciones de comunicación de información pasando por los servicios de inspección. Como se ha señalado, la trazabilidad de las actividades realizadas en las plataformas permite a los Gobiernos detectar casos de incumplimiento, pero también facilitar la formalización de la economía informal. La posibilidad de aprovechar este potencial para contribuir a la transición de los trabajadores a la economía formal depende de que se obligue a las plataformas a comunicar información a las autoridades competentes.

⁴³⁶ Italia, *Decreto núm. 31*, de 23 de febrero de 2023, del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales.

⁴³⁷ Tailandia, *Real Decreto, de 6 de junio de 2022, por el que se regulan las empresas de plataformas digitales*.

⁴³⁸ Unión Europea, Directiva (UE) 2021/514 del Consejo de 22 de marzo de 2021 por la que se modifica la Directiva 2011/16/UE relativa a la cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad.

⁴³⁹ Williams.

⁴⁴⁰ Uruguay, *Decreto núm. 48/017*, de 20 de febrero de 2017, relativo a la fijación de medidas para la formalización de la actividad de transporte terrestre de pasajeros, aportación de IVA (Impuesto al Valor Agregado) e IRAE (Impuesto a las Rentas de las Actividades Económicas).

⁴⁴¹ OCDE, *Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators XML Schema: User Guide for tax administrations*, 2022.

⁴⁴² Puede observarse un ejemplo de aplicación en la *Ley Fiscal de 2023 (Tasas Anuales para 2022-2023, Economía de Plataformas y Medidas Correctivas)*, de Nueva Zelanda, que entrará en vigor el 1 de enero de 2024.

⁴⁴³ Uruguay, *Decreto núm. 48/017*, de 20 de febrero de 2017.

► Capítulo 13

Labor de la OIT y otras iniciativas internacionales

272. El creciente interés que suscita la cuestión del trabajo de plataformas ha generado un aumento de la demanda de datos para fundamentar los debates sobre políticas mundiales, regionales y nacionales y varias organizaciones internacionales han desplegado esfuerzos en este sentido. Asimismo, se ha observado un número creciente de iniciativas legislativas y de política relativas al trabajo en plataformas. En este contexto, la cartera de iniciativas sobre la economía de plataformas de la Oficina ha crecido considerablemente en los últimos años, y abarca tanto la realización de investigaciones en el plano mundial como la prestación de asesoramiento técnico a los Estados Miembros.

13.1. Contribución de la OIT a los datos empíricos de alcance mundial

273. La OIT es un referente mundial en el ámbito de la investigación y el análisis del trabajo decente en la economía de plataformas en sus múltiples dimensiones, y cuenta con un gran número de publicaciones sobre la materia. Su labor de investigación sobre el tema comenzó en 2016 con dos documentos de trabajo: uno que abordaba los desafíos relacionados con la protección de los trabajadores de plataformas ⁴⁴⁴, y otro que se centraba en la seguridad de los ingresos de los trabajadores de plataformas de microtarefas ⁴⁴⁵. En 2018, la Oficina publicó un informe en el que se analizaban las condiciones de trabajo de los trabajadores en plataformas de microtarefas y se presentaban varios principios para mejorar las condiciones de trabajo en las plataformas ⁴⁴⁶.

274. El informe de la OIT *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo* de 2021 se centró específicamente en el papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo ⁴⁴⁷. Se basó en entrevistas y encuestas realizadas a 12 000 trabajadores de 100 países, así como a 70 empresas, 16 plataformas y 14 asociaciones de trabajadores de plataformas, y ofreció un examen exhaustivo del papel de las plataformas que proporcionan trabajo. Asimismo, es importante destacar el informe de referencia sobre el trabajo decente en la economía de plataformas preparado por la Oficina para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, celebrada en octubre de 2022 ⁴⁴⁸. Para dar seguimiento a esta reunión, y a petición del Consejo de Administración en su 346.ª reunión, la Oficina elaboró un análisis de las lagunas normativas, el cual se ha mencionado anteriormente en el presente informe ⁴⁴⁹.

⁴⁴⁴ Valerio De Stefano, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-demand Work, Crowdsourcing and Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 71, 2016.

⁴⁴⁵ Janine Berg, *Income Security in the On-demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, ILO Conditions of Work and Employment Series Working Paper No. 74, 2016.

⁴⁴⁶ Janine Berg et al., *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*, (ILO, 2018).

⁴⁴⁷ OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, 2021.

⁴⁴⁸ OIT, *Trabajo decente en la economía de plataformas*, MEDWPE/2022, 2022.

⁴⁴⁹ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, GB.347/POL/1, 2023.

- 275.** En varias publicaciones de la OIT se examinan dimensiones específicas del trabajo en plataformas, como su carácter transnacional ⁴⁵⁰, las relaciones de trabajo ⁴⁵¹ y la representación y el diálogo social ⁴⁵². Se han elaborado varias publicaciones sobre la libertad sindical y la negociación colectiva ⁴⁵³ y el papel de las cooperativas ⁴⁵⁴. Respecto de la seguridad social, la Oficina ha contribuido a la investigación sobre protección social adecuada y sostenible para los trabajadores de plataformas ⁴⁵⁵ y ha publicado un informe sobre las prácticas internacionales en relación con los seguros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales ⁴⁵⁶. La creación de empleo es otra de las áreas principales de investigación de la OIT, en particular las oportunidades que presenta la digitalización ⁴⁵⁷ así como la creación de empleo en relación con grupos clave, como los jóvenes ⁴⁵⁸, las personas con discapacidad ⁴⁵⁹ y los refugiados ⁴⁶⁰. También se han realizado trabajos de investigación sobre el papel de los algoritmos en la gestión del trabajo, en particular por lo que respecta al trabajo de plataformas ⁴⁶¹.
- 276.** La OIT lleva a cabo desde 2021 un proyecto de investigación relativo a las repercusiones de los marcos legislativos y de política recientes de Francia, España, los Estados Unidos ⁴⁶² y el Reino Unido en los mercados de trabajo, los trabajadores, las empresas y los modelos de negocio de las plataformas. La Oficina también está concluyendo un informe sobre la seguridad y salud en el trabajo en la economía digital y está trabajando en la elaboración de nuevas herramientas destinadas a la formulación de estrategias integradas para el control del cumplimiento en materia de inspección del trabajo a través de los servicios de inspección del trabajo a fin de subsanar los errores en la clasificación de la situación laboral, incluida la relacionada con el trabajo de plataformas.
- 277.** La Oficina ha elaborado notas técnicas sobre la protección social sostenible para las reuniones del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G7 en 2018 ⁴⁶³, el Grupo de Trabajo sobre Empleo de los

⁴⁵⁰ Miriam A. Cherry, *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-demand Economy*, Conditions of Work and Employment Series Working Paper no 106 (OIT, 2019).

⁴⁵¹ De Stefano *et al*, *Platform Work and the Employment Relationship*, ILO Working Paper No. 27, 2021

⁴⁵² Maria Mexi, *Social Dialogue and the Governance of the Digital Platform Economy: Understanding Challenges, Shaping Opportunities*, documento de referencia para el debate en la Conferencia Internacional de la OIT, la AICESIS y el CES de Rumania, Bucarest, 10-11 de octubre de 2019.

⁴⁵³ Véanse, por ejemplo, Hannah Johnston y Chris Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (OIT, 2019); Felix Hadwiger, *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva*, Documento de trabajo núm. 80 de la OIT, 2022; Ioulia Bessa *et al.*, *A Global Analysis of Worker Protest in Digital Labour Platforms*, Documento de trabajo núm. 70 de la OIT, 2022 y la edición de 2022 del *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, centrada en «La revitalización de los sindicatos: Organizar las nuevas formas de trabajo que incluyen a los trabajadores de plataformas digitales».

⁴⁵⁴ OIT, *Platform Labour in Search of Value: A Study of Workers' Organizing Practices and Business Models in the Digital Economy*, 2021.

⁴⁵⁵ OIT, AISS, OCDE, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁵⁶ OIT, *International Practices in Employment Injury Insurance for Workers in Digital Platform Employment*, 2022.

⁴⁵⁷ Lorraine Charles, Shuting Xia, y Adam P. Coutts, *Digitalization and Employment: A Review* (OIT, 2022).

⁴⁵⁸ Niall O'Higgins y Luis Pinedo Caro, *Crowdwork for Young People: Risks and Opportunities*, ILO Working Paper No. 50, 2022.

⁴⁵⁹ Fundación ONCE y Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, *Una economía digital inclusiva para las personas con discapacidad*, 2021.

⁴⁶⁰ OIT, *Towards Decent Work for Young Refugees and Host Communities in the Digital Platform Economy in Africa*.

⁴⁶¹ Sara Baiocco *et al.*, *The Algorithmic Management of Work and Its Implications in Different Contexts*, Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, Working Paper Series on Labour, Education and Technology núm. 2022/02, 2022.

⁴⁶² An initial analysis has also been carried out concerning recent developments in Australia.

⁴⁶³ OIT, *Decent Work in the Platform Economy*, documento técnico sometido al Grupo de Trabajo sobre Empleo del G7, 2018.

BRICS (Brasil, Federación de Rusia, India, China y Sudáfrica) en 2020 ⁴⁶⁴ y el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 en 2021 ⁴⁶⁵ y en 2023, como se ha mencionado anteriormente ⁴⁶⁶. También ha desempeñado una función fundamental en la labor relacionada con los datos y estadísticas sobre la economía de plataformas. Debido a las dificultades que plantea medir el número y las características de los empleos en plataformas, la OCDE, la OIT y la Comisión Europea constituyeron un grupo de expertos mixto sobre la medición del trabajo en plataformas en 2019 y publicaron directrices sobre el tema ⁴⁶⁷. La OIT también participa en un grupo de trabajo de la Unión Europea sobre el empleo en plataformas digitales que se ocupa de los métodos de medición y su aplicación con el fin de formular preguntas estadísticas aplicable a todos los países de la Unión Europea. En octubre de 2023, la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo dedicó una sesión a las estadísticas del trabajo de plataformas y examinó un documento sobre el trabajo y el empleo en las plataformas digitales ⁴⁶⁸. Asimismo, la OIT es uno de los asociados del Observatorio de trabajo en línea y participa en la elaboración del índice de trabajo en línea de 2020, el cual mide la oferta y la demanda de trabajadores autónomos en línea en diferentes países y ocupaciones mediante el seguimiento del número de proyectos y tareas en las plataformas en tiempo real ⁴⁶⁹.

13.2. Actividades de asistencia técnica e investigación de la OIT para prestar apoyo a los Estados Miembros

- 278.** La OIT también ha prestado activamente apoyo a los Estados Miembros en sus esfuerzos por promover el trabajo decente en la economía de plataformas realizando una gran cantidad de actividades en los países y regiones.
- 279.** La labor de la OIT en América Latina incluye iniciativas en la Argentina, el Brasil, Chile, Colombia, el Ecuador y el Paraguay, así como en la región en general. La Oficina presentó, en colaboración con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), un informe regional sobre la situación laboral de los trabajadores de plataformas en América Latina, en el que se analizan las características principales del trabajo en las plataformas digitales, las repercusiones de la pandemia en este tipo de trabajo y algunos aspectos que cabría considerar para el diseño de marcos regulatorios adecuados ⁴⁷⁰. La labor realizada concretamente en la Argentina incluye la elaboración de un informe sobre los trabajadores de plataformas y recomendaciones en materia de política ⁴⁷¹, un estudio de diagnóstico sobre las plataformas de reparto para examinar los efectos de la COVID-19 ⁴⁷² y un análisis jurídico de las relaciones de trabajo en el sector ⁴⁷³. En 2022, se examinó y aprobó un estudio de diagnóstico de

⁴⁶⁴ OIT, *The Future of Work in the Digital Economy*, documento preparado para el Grupo de Trabajo sobre Empleo bajo la presidencia rusa de los BRICS, 2020.

⁴⁶⁵ OIT, *Digital Platforms and the World of Work in G20 countries: Status and Policy Action*, informe preparado para el Grupo de Trabajo sobre Empleo bajo la presidencia italiana del G20, 2021.

⁴⁶⁶ OIT, AISS y OCDE, *Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in the Gig and Platform Economy*, 2023.

⁴⁶⁷ OCDE, OIT y Eurostat, *Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work*, 2023.

⁴⁶⁸ OIT, *Digital Platform Work and Employment*, ICLS/21/2023/Room document 12 (2023).

⁴⁶⁹ Online Labour Observatory.

⁴⁷⁰ CEPAL y OIT, *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina*, 2021.

⁴⁷¹ Elva López Mourelo, *Work on Delivery Platforms in Argentina: Analysis and Policy Recommendations* (OIT, 2020) (resumen ejecutivo en español: *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: análisis y recomendaciones de política*, 2020).

⁴⁷² Luis Beccaria et al., *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina* – Nota técnica (OIT, 2020).

⁴⁷³ Juan Pablo Mugnolo, Lucas Caparrós y Martín Golcman, *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina* (OIT, 2020).

la OIT sobre las plataformas de trabajo doméstico en la Argentina, el cual incluye un análisis jurídico, grupos de discusión y entrevistas. En Chile también se llevó a cabo un análisis de las repercusiones de la pandemia en el trabajo en plataformas ⁴⁷⁴, así como una investigación sobre los repartidores en Santiago ⁴⁷⁵. En 2021, la OIT también contribuyó con su labor de investigación a la preparación de un diálogo sobre políticas en Colombia ⁴⁷⁶, el Ecuador ⁴⁷⁷ y el Paraguay ⁴⁷⁸, y posteriormente elaboró un informe centrado en estudios de caso sobre programas de apoyo y formación en favor de la inclusión de mujeres en la economía digital.

- 280.** En Asia y el Pacífico, la OIT viene trabajando en el tema del trabajo en plataformas en varios países, a saber: China, India, Nepal, Pakistán y Viet Nam. En China se presentaron varias publicaciones, que incluyen diversos documentos de trabajo sobre la protección de los trabajadores ⁴⁷⁹, las condiciones de trabajo ⁴⁸⁰, las perspectivas en materia de política y la seguridad social ⁴⁸¹, las cuales se complementaron con talleres y webinarios. En Viet Nam, la OIT asiste a la Oficina General de Estadística en la elaboración de un marco conceptual y en la recopilación de datos y la elaboración de indicadores sobre el trabajo en plataformas digitales.
- 281.** En el Pakistán, la OIT asiste a los mandantes, los organismos de investigación y los asociados nacionales en el desarrollo de productos de difusión de conocimientos basados en datos empíricos, la organización de trabajadores de plataformas y la elaboración de proyectos de ley para ampliar la cobertura del entorno legislativo y de políticas relativo a los trabajadores de plataformas.
- 282.** En la India, la OIT está finalizando la elaboración de un informe sobre cómo garantizar condiciones de trabajo decentes en el trabajo en plataformas en el país, el cual se presentó y debatió en un taller nacional de consulta en 2023. Las recomendaciones de política formuladas en el estudio fueron posteriormente examinadas en el marco de una reunión tripartita. En Nepal, la OIT puso en marcha un proyecto piloto en septiembre de 2020 para mejorar la gobernanza y la seguridad en las plataformas del sector de transporte de pasajeros ⁴⁸². Se impartieron sesiones de formación en el marco de la plataforma Tootle con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y de abordar de forma más adecuada el acoso sexual.
- 283.** La OIT también se ha ocupado del trabajo en plataformas en África. Con el apoyo de la Fundación Bill y Melinda Gates, se realizaron tres estudios, centrados en las mujeres, en los que se analizó la penetración de las plataformas de trabajo digitales en diferentes sectores de las economías de Kenya, Nigeria y Uganda ⁴⁸³, para ayudar a orientar la formulación de políticas sobre empleos decentes en dichos países. La OIT también ha creado una comunidad de intercambio de prácticas en Kenya con el fin de reducir el desfase entre las competencias digitales y las oportunidades de

⁴⁷⁴ Alberto Coddou Mc Manus, *El trabajo en plataformas durante la pandemia por COVID-19: Los derechos fundamentales y el caso chileno* (OIT, 2021).

⁴⁷⁵ Antonio Asenjo Cruz y Alberto Coddou Mc Manus, *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile* (OIT, 2021).

⁴⁷⁶ OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Colombia: Análisis y recomendaciones de política*, 2021.

⁴⁷⁷ OIT, *El trabajo en las plataformas digitales de reparto y transporte en Ecuador: Diagnóstico y recomendaciones para promover el trabajo decente y la protección social*, 2022.

⁴⁷⁸ Dionisio Borda *et al.*, *Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay* (OIT, 2021).

⁴⁷⁹ Irene Zhou, *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China*, ILO Working Paper No. 11, 2020.

⁴⁸⁰ Yiu Por (Vincent) Chen, *Online Digital Labour Platforms in China: Working Conditions, Policy Issues and Prospects*, ILO Working Paper No. 24, 2021.

⁴⁸¹ OIT, *Assessment of Social Security Coverage of Workers in Diverse Forms of Employment and in Platform Employment in China*, 2022.

⁴⁸² OIT, «Taking the Harassment out of Ridesharing in Nepal», comunicado de prensa, 1.º de abril de 2021.

⁴⁸³ OIT, «Understanding and Improving Women's Work on Digital Labour Platforms».

empleo en la economía digital. Su objetivo es mejorar el acceso a competencias digitales, empleos y medios de vida, al tiempo que promueve un entorno regulatorio propicio, en particular en relación con plataformas de trabajo en línea. La OIT también ha colaborado con la ONG y agencia de trabajo autónomo digital Learning Lions, para ayudar a los jóvenes (en particular refugiados y miembros de las comunidades de acogida) a acceder a oportunidades de ingresos en la economía digital. Se trata en particular de prestar apoyo para la incorporación de los jóvenes a las plataformas de trabajo en línea e impartir formación para la adquisición de competencias específicas (incluidas competencias técnicas y transversales) necesarias para obtener ingresos seguros del trabajo en plataformas.

- 284.** En Europa, la OIT publicó en 2021 una investigación sobre las tendencias y las respuestas de política en relación con el trabajo en plataformas digitales en Europa Oriental ⁴⁸⁴. En 2018 se llevó a cabo un estudio más específico sobre el trabajo en plataformas en Ucrania ⁴⁸⁵, y se prestó apoyo técnico para orientar el diálogo nacional sobre la revisión de la legislación laboral en Portugal. Asimismo, la Oficina publicó un estudio sobre el trabajo autónomo en plataformas en la Federación de Rusia en 2020 ⁴⁸⁶. En Türkiye, la OIT realizó una investigación en colaboración con la municipalidad metropolitana de Estambul con el objetivo de determinar los riesgos psicosociales asociados al trabajo en el sector de servicios de reparto ⁴⁸⁷.
- 285.** En relación con los Estados Árabes, la OIT publicó un informe sobre los desafíos y oportunidades que plantea el trabajo en plataformas en Jordania, prestando especial atención a los trabajadores en línea que trabajan en servicios de traducción, redacción y multimedia ⁴⁸⁸. La OIT también ha realizado una encuesta en Jordania que se centra en los trabajadores del sector de transporte de pasajeros y de reparto, cuyos resultados han permitido adquirir una comprensión más profunda de la situación de estos trabajadores por lo que respecta a la seguridad social.

13.3. Iniciativas internacionales más amplias

- 286.** Las actividades que abarca la economía de plataformas, en sus múltiples dimensiones, —que no pueden abordarse exhaustivamente en este informe— son una esfera clave de interés para las organizaciones multilaterales, a las que estas han dedicado gran número de trabajos. Estos incluyen desde el inventario realizado por el Foro Económico Mundial de las diferentes categorías de trabajo digital ⁴⁸⁹ hasta el estudio llevado a cabo por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) acerca de las oportunidades y los retos que se presentan a los países en desarrollo para sacar provecho de la economía basada en los datos ⁴⁹⁰. Investigadores del Banco Mundial también han realizado estudios detallados a fin de proporcionar una visión general de las características del trabajo en plataformas en línea ⁴⁹¹. Por su parte, la OCDE ha realizado diversos estudios centrados en el examen de los efectos sociales

⁴⁸⁴ Mariya Aleksynska, *Digital Work in Eastern Europe: Overview of Trends, Outcomes and Policy Responses*, OIT, Documento de trabajo núm. 32, 2021.

⁴⁸⁵ Mariya Aleksynska, Anastasia Bastrakova y Natalia Kharchenko, *Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives* (OIT, 2018).

⁴⁸⁶ Andrey Shevchuk y Denis Strebkov, *Freelance Platform Work in the Russian Federation: 2009-2019*, ILO Working Paper No. 38, 2021.

⁴⁸⁷ OIT, *Focus on Motorcycle Couriers: Psychosocial Risk Analysis in Delivery Sector Employees*, 2022.

⁴⁸⁸ OIT, *Platform Work in Jordan: Challenges and Opportunities*, 2023.

⁴⁸⁹ Foro Económico Mundial, *The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem*, 2020.

⁴⁹⁰ UNCTAD, *Informe sobre la economía digital 2019 - Creación y captura de valor: Implicaciones para los países en desarrollo*, 2019.

⁴⁹¹ Namita Datta et al., *Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work* (Banco Mundial, 2023) (resumen en español: *Trabajar sin fronteras: El potencial y los riesgos del trabajo esporádico en línea*, 2023).

y económicos de las plataformas ⁴⁹², las dimensiones regulatorias del trabajo en plataformas (2020)⁴⁹³ y el potencial de las cooperativas de plataformas ⁴⁹⁴ y ha elaborado directrices sobre las declaraciones fiscales, como se ha mencionado en secciones anteriores del presente informe.

- 287.** En el plano regional, varias entidades han elaborado informes de referencia, entre las que cabe citar, sin pretender se exhaustivos, el Banco Asiático de Desarrollo ⁴⁹⁵, la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) ⁴⁹⁶, el Banco Interamericano de Desarrollo ⁴⁹⁷, la CEPAL ⁴⁹⁸ y el Centro para la Regulación e Inclusión Financieras (África) ⁴⁹⁹. En Europa, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) no solo ha realizado numerosas investigaciones, sino que también ha puesto en marcha una herramienta de recursos en línea consistente en un repositorio sobre la economía de plataformas ⁵⁰⁰, el cual proporciona información sobre iniciativas y jurisprudencia relacionadas con las actividades en la economía de plataformas. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha realizado investigaciones sobre las dimensiones de la seguridad y salud en el trabajo en relación con el trabajo en plataformas ⁵⁰¹ y la Comisión Europea también ha publicado estudios que han enriquecido la base de datos empíricos sobre el trabajo en plataformas en Europa ⁵⁰².
- 288.** La OIT, cuyo liderazgo en materia de trabajo decente en la economía de plataformas se ha consolidado rápidamente a nivel mundial y regional, continúa enriqueciendo su base de investigaciones a escala mundial. Además, está llevando a cabo una ingente labor a ese respecto en diferentes Estados Miembros y regiones, y está prestando un importante apoyo técnico a los Estados Miembros, principalmente en forma de asistencia a los procesos nacionales de elaboración de políticas. Dado el aumento del número de iniciativas, tanto legislativas como no legislativas, adoptados por los Estados Miembros y la creciente atención que estos dedican a las cuestiones relacionadas con el trabajo decente, se prevé que la labor en marcha se incrementará considerablemente. Se espera que aumente la demanda de apoyo para el establecimiento de marcos jurídicos y normativos, así como la demanda de apoyo técnico en general. Las organizaciones internacionales también desempeñan un papel fundamental ya que proporcionan una visión mundial y regional sobre aspectos más amplios de la economía de plataformas y sus repercusiones económicas y sociales.

⁴⁹² OCDE, *An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation*, 2019.

⁴⁹³ OCDE, *Regulating Platform Work in the Digital Age*, OECD Going Digital Toolkit Policy Note, 2020.

⁴⁹⁴ OCDE, *Platform Cooperatives and Employment: An Alternative for Platform Work*, OECD LEED Papers No. 2023/16, 2023.

⁴⁹⁵ Banco Asiático de Desarrollo (BASD), *Asian Economic Integration Report 2021: Making Digital Platforms Work for Asia and the Pacific*, 2021.

⁴⁹⁶ ASEAN, *ASEAN Employment Outlook: The Quest for Decent Work in Platform Economy - Issues, Opportunities and Ways Forward*, 2023.

⁴⁹⁷ Laura Ripani et al. *The Future Of Work in Latin America and the Caribbean: What Is the Impact of Automation on Employment and Wages?* (IDB, 2020).

⁴⁹⁸ Claudia Robles, Victoria Tenenbaum e Isabel Jacas, *Los desafíos de la protección social de los trabajadores de plataformas: Reflexiones para América Latina* (CEPAL, 2023).

⁴⁹⁹ Chernay Johnson et al., *Africa's digital platforms: overview of emerging trends in the market*, Insight2Impact Brief, 2020.

⁵⁰⁰ Eurofound, «Platform Economy Repository».

⁵⁰¹ Karolien Lenaerts et al., *Digital Platform Work and Occupational Safety and Health: A Review* (EU-OSHA, 2021).

⁵⁰² Maria Cesira Urzú Brancati, Annarosa Pesole y Enrique Fernández-Macías, *New Evidence on Platform Workers in Europe: Results from the Second COLLEEM Survey* (Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, 2020).

► Capítulo 14

Una norma sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

14.1. El rápido surgimiento de la economía de plataformas y las medidas encaminadas a su regulación

- 289.** La aparición de plataformas digitales está contribuyendo a una transformación del panorama económico mundial al crear nuevas oportunidades empresariales y de generación de ingresos. La economía de plataformas, que se caracteriza por la innovación y la diversidad, engloba una gran variedad de plataformas digitales, sectores de actividad y modelos de negocio. Al introducir nuevas formas de movilizar la mano de obra y organizar el trabajo, el crecimiento de la economía de plataformas está reconfigurando el panorama laboral a escala mundial. El carácter transfronterizo inherente a muchas actividades de la economía de plataformas también tiene efectos transversales que plantean nuevos retos para la regulación del trabajo en plataformas.
- 290.** Como se ha señalado en los capítulos anteriores, el trabajo en plataformas ofrece flexibilidad y presenta pocas dificultades de acceso, lo que abre nuevas perspectivas a grupos que suelen enfrentarse a problemas de incorporación a los mercados de trabajo tradicionales. No obstante, el trabajo en plataformas digitales también plantea nuevos desafíos, en particular debido a la utilización de algoritmos para organizar, supervisar y evaluar el trabajo. Esos desafíos guardan relación con distintas dimensiones del trabajo decente, entre ellas, la situación laboral de los trabajadores, su remuneración y tiempo de trabajo, el acceso de los trabajadores a los sistemas de protección social y de seguridad y salud en el trabajo, y su representación y acceso al diálogo social, así como la rescisión de los contratos/la desactivación de las cuentas y el acceso a los mecanismos de resolución de conflictos. A ello se añade falta de acceso de los trabajadores y sus representantes a información acerca de cómo afectan los algoritmos a sus condiciones de trabajo y, a ese respecto, en qué medida el uso de algoritmos produce resultados equitativos.
- 291.** La rápida evolución de la economía de plataformas ha ido acompañada de nuevos marcos jurídicos en los que se contemplan diversas dimensiones del trabajo decente. Las medidas legislativas adoptadas por varios Estados Miembros de la OIT se centran principalmente en el trabajo realizado en o a través de plataformas que ponen en contacto a las empresas y los clientes con los trabajadores. En ese sentido, la función de intermediación de la tecnología, por conducto de una aplicación o un sitio web, permite distinguir ese tipo de trabajo de otras actividades que se realizan para plataformas digitales, por ejemplo, en el ámbito del a gestión, secretaría o mantenimiento informático. En muchos casos, las medidas legislativas se centran en el trabajo en plataformas basadas en la ubicación dentro de los sectores del transporte y el reparto. Sin embargo, no pueden pasarse por alto el crecimiento de las plataformas en otros sectores, incluidos el del cuidado y el del trabajo doméstico, ni el número cada vez mayor de trabajadores en línea, ya que todos ellos también se enfrentan a desafíos comunes y no deberían quedar desprotegidos. En algunas iniciativas legislativas más recientes se adopta un enfoque amplio y se regulan tanto las plataformas basadas en la ubicación como las plataformas en línea.

14.2. Enseñanzas extraídas de la legislación y la práctica

- 292.** Una tendencia común observada en la mayor parte de la legislación examinada en el presente informe es la ampliación del alcance de la protección de los trabajadores y la seguridad social para dar cabida a quienes trabajan en plataformas, independientemente de su situación laboral, mediante la legislación y los convenios colectivos, incluidos, en un pequeño número de casos, los convenios colectivos suscritos entre plataformas digitales y trabajadores independientes.
- 293.** En el examen también se puso de manifiesto que algunos países habían introducido en su legislación la presunción de existencia de una relación de trabajo con los trabajadores de plataformas digitales. La cuestión de la clasificación ha sido objeto de un número considerable de litigios en los tribunales. En este sentido, no puede pasarse por alto la falta de unanimidad en los enfoques adoptados por los tribunales respecto de cómo debe clasificarse a los trabajadores de plataformas. Con todo, a juzgar por la jurisprudencia en la materia se aplica en gran medida el principio de la primacía de la realidad⁵⁰³, en lugar de una interpretación estricta de las condiciones contractuales.
- 294.** En este informe se describe un número cada vez mayor de casos en los que se han desarrollado métodos innovadores para ayudar a los trabajadores de plataformas a organizarse y para representar a las propias plataformas, y se señala el papel decisivo de los sindicatos y los representantes de los empleadores en esos procesos. También se presentan casos en los que el diálogo social ha servido de base a la formulación de soluciones normativas y de política.
- 295.** Entre los avances importantes que se desprende del examen de la legislación y la práctica⁵⁰⁴, cabe tener en cuenta las medidas adoptadas con objeto de:
- a) proporcionar orientaciones adicionales sobre la determinación de la existencia de una relación de trabajo;
 - b) ampliar la cobertura de la seguridad social, en algunos casos a través de la contribución de las plataformas a la financiación de la seguridad social;
 - c) proteger la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores y definir las responsabilidades que incumben a las plataformas a este respecto;
 - d) reforzar el marco reglamentario relativo al tiempo de trabajo, para lo que, en algunos casos, se concede a los trabajadores un derecho específico a desconectarse de una plataforma digital y se aborda la cuestión de la remuneración durante el tiempo de espera;
 - e) asegurar la transparencia de los parámetros utilizados para calcular la remuneración y, en algunos casos, para ajustarla proporcionalmente a los salarios mínimos existentes;
 - f) establecer normas relativas a la desactivación o la suspensión de las cuentas de los trabajadores o a la disolución de la relación de trabajo;
 - g) establecer obligaciones mínimas de divulgación de información respecto de las condiciones aplicables a los trabajadores de plataformas;

⁵⁰³ Este enfoque es acorde con el párrafo 9 de la [Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 \(núm. 198\)](#), en el que se dispone que la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración de los trabajadores, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

⁵⁰⁴ Como ya se ha señalado en el presente documento, el término «legislación» se utiliza en un sentido amplio e incluye las leyes, los reglamentos, los repertorios de recomendaciones prácticas y otros instrumentos legislativos. También se refiere a los convenios colectivos y las resoluciones judiciales que guardan relación con este tema.

- h) facilitar procesos de resolución de conflictos accesibles y adecuados en los que se tengan en cuenta expresamente las características y la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataformas, e
- i) precisar los derechos relativos a la protección de los datos de los trabajadores y las condiciones aplicables a la utilización de esos datos por las plataformas.

296. Un tema transversal clave es la regulación del uso de algoritmos. En algunas reglamentaciones se exige una mayor transparencia al respecto para la asignación de tareas, el cálculo y el pago de la remuneración y el procedimiento decisorio relativo a la disolución de la relación de trabajo o la desactivación de las cuentas de los trabajadores. Algunos países han adoptado medidas para prohibir la discriminación derivada del uso de algoritmos. Otros han establecido garantías adicionales como la obligación de someter las decisiones algorítmicas a la supervisión humana, o bien de informar y consultar a este respecto a los representantes de los trabajadores.

297. Por último, en el presente informe también se exponen las medidas adoptadas por algunos países para mejorar el cumplimiento de la legislación en vigor, lo que, a su vez, les ha permitido favorecer la formalización de los empleos y de las actividades y promover condiciones de competencia leal, aprovechando la ventaja que ofrece la trazabilidad de las actividades digitales. El registro de las plataformas y la obtención de las licencias correspondientes, así como las obligaciones mínimas de divulgación de información, pueden desempeñar un papel fundamental en este ámbito, tal como se refleja en la legislación de algunos países.

14.3. ¿Por qué se necesita una norma?

298. En el análisis de las lagunas normativas relativas al trabajo decente en la economía de plataformas, elaborado por la Oficina y presentado al Consejo de Administración en marzo de 2023, se indica el alcance de las lagunas observadas en las normas internacionales del trabajo en vigor. En el capítulo 3 del presente informe se analizan las lagunas relativas al ámbito de aplicación personal de distintas normas internacionales del trabajo y las lagunas temáticas, que surgen porque en las normas en vigor no se tienen plenamente en cuenta algunas características del trabajo en plataformas. Con respecto al ámbito de aplicación personal, se detectaron lagunas en relación con la aplicabilidad de algunas normas a los trabajadores independientes, los cuales constituyen una parte importante de los trabajadores de plataformas digitales, según la clasificación contractual. También se señalaron varias lagunas temáticas, como las relacionadas con la incidencia de los algoritmos en las condiciones de trabajo y con la naturaleza transfronteriza de ciertos tipos de trabajo de plataformas. Por consiguiente, es necesario adoptar medidas normativas para subsanar las lagunas en las normas internacionales del trabajo en vigor y asegurar el trabajo decente en la economía de plataformas.

299. La promulgación de nueva legislación también pone de manifiesto la rápida evolución de los marcos jurídicos nacionales. Además, en varios Estados Miembros, se están debatiendo en el parlamento proyectos legislativos. Esta situación aumenta la demanda del apoyo técnico dirigida a la OIT, y pone de relieve la importancia de disponer de una norma específica que pueda orientar y guiar las iniciativas nacionales.

300. La Oficina considera que en todo nuevo instrumento debería procurarse recordar que las normas internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas digitales, a menos que se disponga otra cosa, y hace hincapié, al mismo tiempo, en que las especificidades del trabajo realizado en plataformas o a través de ellas hacen necesario que esas normas en vigor se complementen con normas específicas aplicables a los trabajadores de dichas plataformas.

301. La Oficina considera que el nuevo o los nuevos instrumentos también deberían:

- a) reconocer que las plataformas en línea y las plataformas basadas en la ubicación presentan muchas similitudes que hacen que puedan regularse mediante un conjunto común de principios enunciados en un mismo instrumento;
- b) abarcar a los trabajadores, independientemente de su situación laboral, aunque reconociendo la posibilidad de que existan distintas vías para que trabajadores con diferentes situaciones laborales ejerzan sus derechos;
- c) reconocer la importante función que pueden desempeñar las plataformas digitales para garantizar un trabajo decente a los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación como empleadoras o como entidades contratantes al margen de una relación de trabajo;
- d) ofrecer un marco claro para afrontar los desafíos nuevos y específicos relacionados con el trabajo decente en la economía de plataformas, especialmente en lo tocante al uso de tecnologías que repercuten en las condiciones de trabajo, como sucede con la utilización de algoritmos para organizar, supervisar o evaluar el trabajo en plataformas;
- e) abordar la cuestión de la suspensión o la terminación de la relación de trabajo y la desactivación de las cuentas, así como la protección de los datos personales de los trabajadores;
- f) abordar las cuestiones específicas planteadas por la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas, en particular en caso de conflicto;
- g) ofrecer un cierto grado de flexibilidad para que los Estados Miembros puedan brindar una protección que, en la legislación y en la práctica, se ajuste a las condiciones nacionales y a las normas internacionales del trabajo;
- h) reconocer la naturaleza dinámica de la economía de plataformas y prever la posibilidad de proceder a futuras adaptaciones de la norma habida cuenta de los rápidos avances tecnológicos, e
- i) subrayar la importancia del diálogo social tripartito para la elaboración de leyes y reglamentos adecuados, y la de los interlocutores sociales para la concertación de convenios colectivos, velando al mismo tiempo por la representación efectiva de los trabajadores y las plataformas de que se trate.

302. La Oficina recomienda que el nuevo o los nuevos instrumentos se apliquen tanto a las plataformas basadas en la ubicación como a las plataformas en línea. A pesar de sus diferencias, ambos tipos de plataformas presentan las mismas lagunas en cuanto a la protección de que disponen los trabajadores, lo que justifica la elaboración de un conjunto común de protecciones estándar. Tratar conjuntamente ambos tipos de plataformas permitiría una aplicación coherente de las normas en todas las plataformas, también en relación con la dimensión transfronteriza del trabajo de plataformas, y, de ese modo, se promovería la igualdad de condiciones, lo que contribuiría a lograr una competencia leal y prácticas laborales armonizadas.

303. Tal como se indicó en el análisis de las lagunas descrito en el presente informe, varias normas internacionales del trabajo se aplican tanto a los trabajadores independientes como a los trabajadores dependientes y, además, las lagunas temáticas señaladas en el informe afectan a ambos grupos. La Oficina recomienda que el nuevo o los nuevos instrumentos también se apliquen tanto a los trabajadores dependientes como a los trabajadores independientes. Dado que estos últimos son mayoritarios en las plataformas digitales, excluirlos del campo de aplicación de una norma dejaría a muchos trabajadores sin protección. Las disposiciones

deberían ser inclusivas, de modo que queden recogidas las características de ambas categorías de trabajadores. El instrumento o los instrumentos deberían también prever garantías para que los trabajadores de plataformas que sean dependientes se beneficien de una protección no menos favorable de la que disponen en general los trabajadores vinculados por una relación de trabajo. En este enfoque priman la inclusividad, la simplicidad y una aplicación coherente de las normas del trabajo.

- 304.** Es práctica común que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte un convenio acompañado de una recomendación sobre el mismo tema, o bien adopte una recomendación independiente en la que se establezcan orientaciones que no son vinculantes para los Estados Miembros. La Conferencia también ha adoptado un instrumento en el que se combinan disposiciones obligatorias con otras de carácter orientativo dentro del mismo instrumento ⁵⁰⁵. Con respecto al trabajo decente en la economía de plataformas, un mismo instrumento podría contener, por un lado, disposiciones obligatorias que enuncien los principios, derechos y obligaciones aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales y aborden los aspectos fundamentales del trabajo decente en la economía de plataformas y, por otro, disposiciones orientativas relativas a aspectos específicos de la aplicación de esos principios, derechos y obligaciones, o bien a aspectos que todavía es prematuro establecer en normas obligatorias o que pueden abordarse de forma más adecuada en normas no obligatorias.

Posibilidad de prever procedimientos de enmienda simplificados y acelerados

- 305.** La rápida evolución de la economía de plataformas y los avances tecnológicos continúan prometiendo nuevas oportunidades empresariales y el desarrollo de modelos de negocio que inevitablemente generarán nuevos retos en materia de trabajo decente. Aunque la tecnología es un elemento central de la organización del trabajo que se realiza en plataformas o a través de ellas, su rápida evolución no debería obstaculizar los esfuerzos encaminados a dar respuesta a los desafíos relacionados con el trabajo decente. Muy al contrario, todo ello pone de relieve la importancia de prestar una atención especial a estas cuestiones. La Oficina considera que dadas las características especiales de la economía de plataformas y su rápida evolución es necesario que se haga un seguimiento constante. Un instrumento podría prever un procedimiento simplificado y acelerado para enmendar disposiciones relativas a temas específicos, a fin de mantener la pertinencia de dicho instrumento a la luz de los cambios tecnológicos, normativos y operativos que repercutan en el trabajo realizado en plataformas digitales o a través de ellas. A este respecto, cabe señalar que el cuestionario incluye una pregunta sobre este asunto.

El cuestionario

- 306.** La finalidad del cuestionario que se adjunta al presente informe es recabar opiniones acerca del contenido y la estructura que debería tener una norma o normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.
- 307.** El cuestionario está estructurado por ámbitos temáticos con el fin de que los Estados Miembros puedan analizar aquellos aspectos que podrían ser objeto de disposiciones obligatorias, en las que se enunciarían los principios generales aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales sin distinción, y aquellos aspectos que se abordarían en disposiciones orientativas.
- 308.** La estructura propuesta del cuestionario debería favorecer el proceso de elaboración de normas. Un enfoque temático facilitará las negociaciones durante las dos discusiones que se celebrarán

⁵⁰⁵ Se trata del [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#).

en el seno de la Conferencia, ya que los delegados podrán abordar de manera integral los diferentes elementos de la regulación de cada ámbito temático.

- 309.** Las respuestas al cuestionario permitirán elaborar un segundo informe, que, junto con este, servirá de base para la primera discusión normativa que tendrá lugar en la reunión de la Conferencia de junio de 2025, y para la segunda discusión, que se celebrará en junio de 2026 con miras a la adopción del instrumento o de los instrumentos.

► Cuestionario

Como se indicó en la introducción del presente informe, en su 347.^a reunión (marzo de 2023) el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión (junio de 2025) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (doble discusión) ¹.

Se invita a los Gobiernos a que expresen su opinión sobre la forma, el ámbito de aplicación y el contenido de las normas futuras respondiendo al presente cuestionario, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Se deberán justificar las respuestas e indicar a qué organizaciones se ha consultado.

Se recuerda asimismo a los Gobiernos la importancia de velar por que todos los departamentos o ministerios competentes que tengan funciones de control u otras funciones relacionadas con la economía de plataformas participen en la formulación de las respuestas al presente cuestionario.

Se ruega a los Gobiernos que envíen sus respuestas a la Oficina a más tardar el 31 de agosto de 2024, a fin de que esta pueda tenerlas en cuenta.

El cuestionario contempla cuatro posibilidades en lo que respecta al tipo de instrumento o instrumentos que podrían adoptarse: un convenio; una recomendación; un convenio complementado por una recomendación; o un convenio que conste de disposiciones obligatorias y de disposiciones orientativas.

Las cuestiones están divididas por ámbitos temáticos. Cada ámbito temático contiene preguntas relativas a disposiciones que podrían considerarse obligatorias y preguntas relativas a disposiciones que podrían considerarse orientativas. En las disposiciones de carácter obligatorio se recogerían los principios, derechos y obligaciones aplicables a todos los trabajadores de plataformas digitales, ya que en ellas se abordan aspectos fundamentales del trabajo decente en la economía de plataformas. Las disposiciones de carácter orientativo se referirían a detalles específicos de la aplicación de los principios, derechos y obligaciones, o a aspectos que todavía no están suficientemente desarrollados como para ser objeto de normas obligatorias o que sería más apropiado abordar en el marco de normas no obligatorias. Por consiguiente, se invita a los Gobiernos a que formulen comentarios no solo sobre el contenido de las posibles disposiciones sino también si han de ser de carácter obligatorio u orientativo.

La estructura del cuestionario no limita en modo alguno el derecho de la Conferencia Internacional del Trabajo de decidir la forma más apropiada que ha de revestir el instrumento o los instrumentos.

Además, el cuestionario se propone recabar las opiniones de los mandantes sobre si el instrumento o los instrumentos deberían prever un procedimiento simplificado y acelerado para enmendar disposiciones específicas con el fin de mantener su pertinencia a la luz de los cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo realizado en o a través de plataformas digitales de trabajo. En caso de que haya apoyo, la Oficina presentaría, antes de la primera discusión de la Conferencia, información más detallada sobre la posible elaboración de tal procedimiento de enmienda.

En la medida de lo posible, sería deseable que el cuestionario se cumplimente en formato electrónico y se envíe a la dirección platformeconomy@ilo.org, pero también puede enviarse en forma impresa al Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra.

¹ GB.347/PV (Rev.), párr. 876.

I. Forma del instrumento o de los instrumentos

1. ¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

2. En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:

a) un convenio;

☐

b) una recomendación;

☐

c) un convenio complementado por una recomendación;

☐

d) un convenio que conste de disposiciones obligatorias y de disposiciones orientativas?

☐

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

II. Preámbulo

3. ¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que el crecimiento de la economía de plataformas, en particular la expansión de las plataformas digitales de trabajo, incrementa las oportunidades de creación de empleo y generación de ingresos laborales, así como de desarrollo empresarial y comercial, y observar al mismo tiempo que ello transforma radicalmente la forma en que se organiza y ejecuta el trabajo, lo que plantea desafíos para el logro del trabajo decente en la economía de plataformas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

4. ¿Se debería recordar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas digitales, salvo disposición en contrario?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

5. ¿Se debería señalar en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que, habida cuenta de las especificidades del trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo, conviene completar las normas generales con normas específicas para los trabajadores de plataformas digitales, a fin de que estos puedan gozar plenamente de sus derechos y para promover la competencia leal?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

6. ¿Se debería reconocer en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos la importancia de la incidencia que tiene en las condiciones de trabajo el uso de algoritmos para organizar, supervisar y evaluar el trabajo que se realiza en o a través de plataformas digitales laborales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

7. ¿Deberían figurar otras consideraciones en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos?

☐ Sí ☐ No

Sírvase especificar.

Haga doble clic para escribir su comentario.

III. Definiciones

8. A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería entenderse por «plataforma digital de trabajo» toda persona física o jurídica que preste, a través de herramientas digitales tales como un sitio web o una aplicación, un servicio consistente en la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea (plataformas digitales de trabajo en línea) o en un lugar geográfico específico (plataformas digitales de trabajo basadas en la ubicación)?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

9. A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería entenderse por «intermediario» toda persona física o jurídica que proporciona acceso al trabajo en o a través de una plataforma digital de trabajo, en régimen de subcontratación o de otro modo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

10. A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería entenderse por «trabajador de plataformas digitales» toda persona que está empleada o contratada para trabajar en o a través de una plataforma digital de trabajo ², independientemente de su situación en el empleo o de si su trabajo es de carácter formal o informal?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

11. A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería entenderse por «remuneración» la compensación financiera que ha de pagarse a un trabajador de plataformas digitales, independientemente de su situación en el empleo, por el trabajo que realiza en o a través de la plataforma digital de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

12. A efectos del instrumento o de los instrumentos, ¿debería entenderse por «horas de trabajo» el tiempo durante el cual los trabajadores de plataformas digitales de trabajo están a disposición de la plataforma digital de trabajo, incluidos los periodos en que están a la espera de que se les asignen tareas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

13. ¿Se deberían definir otros términos en el instrumento o los instrumentos? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar.

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

IV. Objeto y ámbito de aplicación

14. ¿Debería aplicarse el instrumento o los instrumentos a:

a) todas las plataformas digitales de trabajo;

☐ Sí ☐ No

b) todos los trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

² El trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo abarca una amplia gama de actividades realizadas con el uso de herramientas digitales de intermediación tales como un sitio web o una aplicación. Incluye, por ejemplo, el trabajo a través de aplicaciones de transporte compartido y el trabajo en plataformas de microtarefas. La función de intermediación que desempeña la tecnología sirve para diferenciarlo de otros tipos de trabajo que realizan las personas para plataformas digitales, como el trabajo de oficina.

15. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura, todo Miembro podrá, en el momento de la ratificación y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte de sus disposiciones a:

a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo;

☐ Sí ☐ No

b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

16. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que, al aplicar sus disposiciones, los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo se beneficien de una protección no menos favorable que la que gozan los trabajadores vinculados por una relación de trabajo en general?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

V. Contenido sustantivo del instrumento o de los instrumentos

A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Disposiciones obligatorias

17. ¿Debería señalarse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores de plataformas digitales gocen de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

☐ Sí ☐ No

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

☐ Sí ☐ No

c) la abolición efectiva del trabajo infantil;

☐ Sí ☐ No

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

☐ Sí ☐ No

e) un entorno de trabajo seguro y saludable?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

B. Seguridad y salud en el trabajo

Disposiciones obligatorias

18. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo adopten medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de los riesgos físicos y psicosociales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

19. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas adecuadas para velar por que:

a) el equipo utilizado para trabajar en o a través de las plataformas digitales de trabajo no presente ningún peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas digitales;

☐ Sí ☐ No

b) los trabajadores de plataformas digitales reciban información y formación adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo;

☐ Sí ☐ No

c) los trabajadores de plataformas digitales tengan el derecho de alejarse de una situación de trabajo que consideren presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;

☐ Sí ☐ No

d) los trabajadores de plataformas digitales informen a un representante de la plataforma digital de trabajo de cualquier situación que consideren, por motivos razonables, que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;

☐ Sí ☐ No

e) la plataforma digital de trabajo proporcione, sin ningún costo para el trabajador, ropa y equipo de protección personal adecuados que son necesarios cuando no se puedan prevenir o controlar de manera razonable los peligros por otros medios?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

20. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al llevar a cabo su trabajo, los trabajadores de plataformas digitales deberían cumplir con las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo y cooperar al cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo que incumben a las plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

21. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando la protección de los trabajadores de plataformas digitales, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no esté asegurada a través de regímenes de seguridad social existentes, todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que extiendan tal protección a los trabajadores de plataformas digitales que emplean o contratan?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

22. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales, según corresponda a la naturaleza del trabajo realizado, acceso a instalaciones sanitarias y agua potable?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

C. Violencia y acoso

Disposiciones obligatorias

23. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género y, cuando proceda, de la violencia y el acoso que impliquen a terceros, tales como clientes y usuarios, incluso cuando tales actos se perpetren en línea, conforme al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, como se reconoce en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190)?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

D. Promoción del empleo

Disposiciones obligatorias

24. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de promover la creación de empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas, en consonancia con el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido como se establece en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

25. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían promover oportunidades de perfeccionamiento por medio de la formación y la educación a fin de desarrollar las competencias de los trabajadores de plataformas digitales y dotarles de competencias transferibles, de manera que puedan gozar de un trabajo decente, mejorar sus perspectivas de empleo y responder a los cambios tecnológicos y a la evolución de la situación del mercado de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

26. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían promover medidas destinadas a reducir los obstáculos que afrontan los grupos desfavorecidos para trabajar en o a través de las plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

E. Relación de trabajo

Disposiciones obligatorias

27. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose en el principio de primacía de los hechos enunciado en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y teniendo en cuenta las especificidades del trabajo que se realiza en o a través de las plataformas digitales de trabajo? ³

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

28. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que las medidas adoptadas por los Miembros en relación con la determinación de la existencia de una relación de trabajo no deberían interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

³ El principio de primacía de los hechos se enuncia en el párrafo 9 de la Recomendación núm.198, que estipula que la existencia de una relación de trabajo «debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes».

Disposiciones orientativas

29. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo en un mundo del trabajo en transformación?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

F. Recurso a intermediarios

Disposiciones obligatorias

30. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que, cuando esté permitido el recurso a intermediarios, sus actividades estén adecuadamente reguladas, y las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios, también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y el pago de la remuneración y las cotizaciones a la seguridad social, se determinen y asignen conforme a la legislación y la práctica nacionales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

G. Remuneración y tiempo de trabajo

Disposiciones obligatorias

31. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para garantizar que la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales sea:

a) adecuada e incluya, según corresponda, tasas de remuneración a destajo equitativas;

☐ Sí ☐ No

b) abonada regular e íntegramente, sin retención indebida, en moneda de curso legal, de conformidad con las obligaciones contractuales, la legislación nacional y los convenios colectivos?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

32. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al evaluar el cumplimiento de la legislación o los convenios colectivos aplicables sobre el monto de la remuneración, no se debería considerar que los siguientes elementos forman parte de la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales:

a) los gastos u otros costos necesarios para realizar su trabajo;

☐ Sí ☐ No

b) las propinas y otras gratificaciones?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

33. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería prever que solo se debería permitir a las plataformas digitales de trabajo hacer deducciones de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional o por un convenio colectivo, y que se debería prohibir cobrar a los trabajadores de plataformas digitales, directa o indirectamente, en todo o en parte, cualquier tipo de comisión o gasto?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

34. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que proporcionen regularmente a los trabajadores de plataformas digitales información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

35. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas con miras a asegurar, de conformidad con la legislación nacional o con los convenios colectivos, una protección adecuada de los trabajadores de plataformas digitales en relación con:

a) las horas de trabajo;

☐ Sí ☐ No

b) las pausas;

☐ Sí ☐ No

c) los periodos de descanso diario y semanal?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

36. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales sea por lo menos equivalente al salario mínimo legal o negociado, calculado por el mismo método, de los trabajadores que se encuentren en situación comparable, cuando tal salario exista?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

37. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían formular orientaciones sobre el pago de propinas y otras gratificaciones a fin de asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales las cobren?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

38. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer un método para fijar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a disposición de la plataforma y a la espera de que se les asignen tareas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

39. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas que permitan a los trabajadores de plataformas digitales rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo cuando no estén disponibles para trabajar, sin sufrir represalias?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo

Disposiciones obligatorias

40. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores de dichas plataformas, antes de ser empleados o contratados, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a trabajadores de plataformas digitales, acerca del uso de algoritmos con fines de organización, supervisión y evaluación del trabajo, y la medida en que su uso incide en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

41. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que velen por que el uso de algoritmos:

a) no dé lugar a cualquier discriminación directa o indirecta, incluido en lo que respecta al acceso al trabajo en o a través de plataformas digitales y a la fijación de la remuneración;

☐ Sí ☐ No

b) no tenga efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos riesgos de accidentes del trabajo y riesgos psicosociales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

42. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso efectivo, sin demora indebida, a una revisión humana de toda decisión generada por un algoritmo que incida en sus condiciones de trabajo, en particular cuando esta tenga como consecuencia la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de la relación de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

43. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que cuando la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales no esté contemplada en un convenio colectivo, este uso debería estar sujeto a una autorización previa por la autoridad competente?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

44. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos de la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, así como la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con representantes de los trabajadores de plataformas digitales u organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

45. ¿Debería destacarse en el instrumento o los instrumentos la importancia de que se contemplen al menos los siguientes elementos en cualquier información, convenio colectivo o autorización previa, a que se hacen referencia en las preguntas 40 y 44:
- a) los principales parámetros del funcionamiento de los algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo, y su importancia relativa;
☐ Sí ☐ No
 - b) el grado de intervención humana, en su caso, en el proceso de toma de decisiones;
☐ Sí ☐ No
 - c) todo cambio ulterior de los apartados a) o b)?
☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales

Disposiciones obligatorias

46. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el uso, el tratamiento y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales?
- ☐ Sí ☐ No
- Comentarios**
- Haga doble clic para escribir su comentario.
47. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que velen por que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, traten y utilicen únicamente en la medida estrictamente necesaria para la adecuada ejecución de la relación de trabajo o según disponga la legislación nacional, y que prohíban, en particular, la recopilación, el tratamiento y la utilización de datos personales:
- a) relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;
☐ Sí ☐ No
 - b) relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;
☐ Sí ☐ No
 - c) obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén conectados a una plataforma digital de trabajo a efectos de la realización de un trabajo;
☐ Sí ☐ No
 - d) relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles según se determine con arreglo a las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos nacionales e internacionales pertinentes?
☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

48. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al establecer las garantías mencionadas en la pregunta 46, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, y otros instrumentos nacionales e internacionales aplicables sobre la protección de los datos personales y el derecho a la privacidad?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

49. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer políticas relativas a la portabilidad de los datos que guarden relación con el trabajo de un trabajador de plataformas digitales, incluidas las calificaciones?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

J. Seguridad social**Disposiciones obligatorias**

50. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales se beneficien de una protección de seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

51. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros debería adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales participen en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

52. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando la cobertura del sistema nacional de protección de la seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación para que cubra a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto a las nueve categorías de prestaciones enumeradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)? ⁴

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

53. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían procurar adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social en curso de adquisición o ya adquiridos de los trabajadores de plataformas digitales cuando estos estén sujetos sucesivamente a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

K. Condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de plataformas digitales

Disposiciones obligatorias

54. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

55. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de trabajo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

⁴ Véanse las partes II a X del Convenio núm.102: asistencia médica; prestaciones monetarias de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Disposiciones orientativas

56. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo contengan como mínimo los elementos siguientes:

a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;

☐ Sí ☐ No

b) las tareas que se espera que realice el trabajador de la plataforma digital;

☐ Sí ☐ No

c) información sobre la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo, que se menciona en la pregunta 40;

☐ Sí ☐ No

d) información sobre las razones por las que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de una plataforma digital, o se podría dar por terminada la relación de trabajo;

☐ Sí ☐ No

e) información sobre el método para determinar la remuneración pagadera al trabajador de la plataforma digital y las posibles deducciones, si las hubiere;

☐ Sí ☐ No

f) los periodos de tiempo, en su caso, durante los cuales se espera que el trabajador de la plataforma digital esté a disposición de la plataforma digital de trabajo para efectuar las tareas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

L. Protección de los migrantes y refugiados

Disposiciones obligatorias

57. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir abusos contra los migrantes y los refugiados en el curso de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales y proporcionarles una protección adecuada?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

58. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por la prestación de servicios públicos gratuitos de información para que los migrantes y los refugiados tengan conocimiento de la legislación pertinente relativa al trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo, incluidos los mecanismos de solución de conflictos y las vías jurídicas de recurso y reparación, que se mencionan en las preguntas 65 a 67?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

M. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Disposiciones obligatorias

59. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería tomar todas las medidas necesarias para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de las plataformas digitales disfruten efectivamente de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, incluido el derecho, sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

60. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva y participar en el diálogo social, incluido a nivel transfronterizo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

61. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de las plataformas digitales, para promover y defender de forma efectiva los intereses de sus miembros en relación con el trabajo en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

62. ¿Debería el instrumento o los instrumentos alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a ampliar su afiliación y su prestación de servicios a las plataformas digitales y a los trabajadores de las plataformas digitales, respectivamente?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

63. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de las plataformas digitales, toda la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

N. Suspensión y desactivación de cuentas y terminación de la relación de trabajo

Disposiciones obligatorias

64. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su relación de trabajo con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o arbitrarios o en cualquier otro motivo injustificado?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

O. Resolución de conflictos

Disposiciones obligatorias

65. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan fácil acceso a vías jurídicas de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces y a mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

66. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos en el territorio en el que residan o realicen un trabajo en o a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en que esté establecida la plataforma?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

67. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros, al adoptar medidas relativas a vías jurídicas de recurso y reparación y mecanismos de solución de conflictos, deberían considerar la situación particular de los migrantes y los refugiados, incluido el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio para que puedan presentar reclamación una vez terminada la relación de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

P. Cumplimiento y control de la aplicación

Disposiciones obligatorias

68. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería instaurar mecanismos para garantizar el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional pertinente y de los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

69. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, a fin de asegurar el cumplimiento, todo Miembro debería determinar las condiciones que rigen el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo, mediante un sistema de licencias o certificación u otra forma de reglamentación, con inclusión de las obligaciones de comunicación de información?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

70. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al instaurar mecanismos de control del cumplimiento a los que hace referencia la pregunta 68, los Miembros deberían garantizar el respeto del derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

71. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal, incluso imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones de comunicación de información?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Q. Aplicación

Disposiciones obligatorias

72. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería aplicar sus disposiciones en relación con las plataformas digitales de trabajo que operan en su territorio y los trabajadores de plataformas digitales que trabajan en él?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

73. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al aplicar sus disposiciones, todo Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a plataformas digitales de trabajo y a trabajadores de plataformas digitales, y promover la participación de dichas organizaciones?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

74. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que sus disposiciones deberían aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma apropiada a las condiciones y la práctica nacionales, así como extendiendo o adaptando las medidas existentes, o elaborando nuevas medidas, para que queden amparados los trabajadores de plataformas digitales?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

Disposiciones orientativas

75. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional para garantizar la aplicación efectiva de sus disposiciones, especialmente en cuestiones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad social, la solución de conflictos y la regulación del funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

76. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían sensibilizar y proporcionar información y orientaciones a las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores de plataformas digitales, y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y cuando existan, las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales, a fin de fomentar la aplicación efectiva de sus disposiciones?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

77. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de datos y estadísticas, para seguir la evolución relativa al trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

R. Enmiendas

78. ¿Debería preverse en el instrumento o los instrumentos un procedimiento simplificado y acelerado para enmendar disposiciones específicas con el fin de mantener su pertinencia a la luz de los cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo realizado en o a través de plataformas digitales de trabajo?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

VI. Otras consideraciones

79. ¿Presentan la legislación o la práctica nacionales particularidades que pudieran plantear dificultades en la aplicación concreta del instrumento o de los instrumentos?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

80. (Para los Estados federales solamente.) De adoptarse un instrumento o varios instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

81. ¿Existen a este respecto otras cuestiones que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría considerar a la hora de redactar el instrumento o los instrumentos?

☐ Sí ☐ No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.