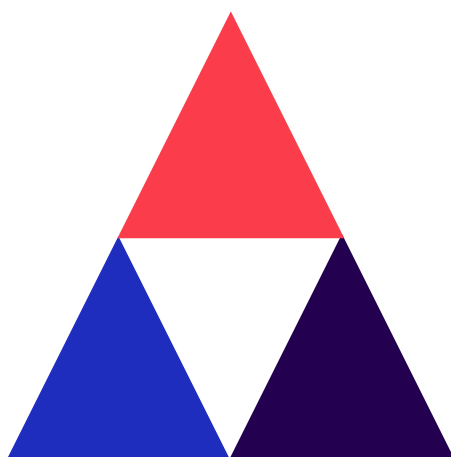




► Actas resumidas de las labores

Reunión de expertos sobre el trabajo decente
en la economía de plataformas
(Ginebra, 10–14 de octubre de 2022)



► Índice

Página

Introducción	5
Discursos de apertura	7
Discusión general	10
Punto 1: ¿Qué tipos de plataformas engloba la expresión «economía de plataformas» y en qué sectores operan? ¿Cuál es el perfil de las empresas y de los trabajadores que participan en sus actividades? ¿Comparten las plataformas digitales modelos similares de intervenciones y de interacciones con el mercado de trabajo?	10
Punto 2: ¿Qué oportunidades y desafíos conlleva la economía de plataformas en materia de creación de empleo, inclusive para las personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, y en términos de informalidad?.....	14
Punto 3: ¿Cómo se clasifican los trabajadores de plataformas y qué respuestas han dado las autoridades públicas, los interlocutores sociales y otras partes interesadas a esta cuestión?.....	18
Punto 4: ¿Cuáles son las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores de plataformas? ¿Están protegidos los datos personales de los trabajadores? ¿Existen salvaguardias en relación con el uso de las tecnologías para la organización y el seguimiento del trabajo en plataformas?.....	24
Punto 5: ¿Tienen los trabajadores de plataformas acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?	30
Punto 6: ¿En qué cuestiones debería centrarse la OIT para ayudar a que el trabajo decente sea una realidad en la economía de plataformas, en particular, qué orientaciones podría proporcionar para documentar una posible discusión general o punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, sujeto a la decisión del Consejo de Administración?.....	33
Examen del proyecto de conclusiones	39
Observaciones finales.....	77
Anexo 1	81
Anexo 2	89

Actas resumidas de las labores

Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

► Introducción

1. Las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 107.ª reunión (2018), establecen que la Oficina debería «proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales y, sobre esa base [...] adoptar una decisión, para la reunión de noviembre de 2019 del Consejo de Administración, sobre la conveniencia de convocar una reunión tripartita» (párrafo 6,e)).
2. 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), insta a todos los Miembros a poner en marcha «políticas y medidas que permitan asegurar una protección adecuada de la vida privada y de los datos personales y responder a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas, en el mundo del trabajo» (art. III,C,v).
3. En su 341.ª reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió «pedir a la Oficina que convoque una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas en el transcurso de 2022»¹. Los resultados de esta reunión servirían posteriormente de base para una posible discusión general o un posible punto normativo sobre esta cuestión, en el caso de que el Consejo de Administración decidiera incluir una u otro en el orden del día de la 112.ª reunión (2024) de la Conferencia. En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración aprobó las fechas y la composición de la reunión. El orden del día de la reunión fue aprobado por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022).
4. La Reunión de expertos sobre trabajo decente en la economía de plataformas se celebró en Ginebra del 10 al 14 de octubre de 2022. Estuvo integrada por 8 expertos designados previa consulta con los Gobiernos, 8 expertos designados previa consulta con el Grupo de los Empleadores y 8 expertos designados previa consulta con el Grupo de los Trabajadores, del Consejo de Administración. Asistieron 25 observadores gubernamentales y representantes de la Organización Internacional de Empleadores y la Confederación Sindical Internacional, así como representantes de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Europea y la Alianza Cooperativa Internacional.
5. La Reunión estuvo presidida por un presidente independiente, el Honorable Ministro Sr. C. Jordan (Barbados). Los Vicepresidentes fueron el Sr. R. Nayak (experto gubernamental, Estados Unidos

¹ [GB.341/INS/PV](#), párrafo 47,c).

de América), la Sra. S. Regenbogen (experta empleadora, Canadá) y el Sr. R. Subasinghe (experto trabajador, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

6. En su discurso de apertura, el Presidente señaló la oportunidad y la importancia del trabajo decente en la economía de plataformas, dado su impacto en las economías nacionales en su totalidad y, por tanto, en el mundo del trabajo. Subrayó que los Estados Miembros de la OIT esperaban que la Reunión hiciera avanzar los debates y produjera resultados que les sirviesen de ayuda.
7. La Secretaria General, Sra. Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, señaló que la economía de plataformas existía desde el decenio de 1990, y que se había expandido con gran rapidez en el último decenio. Había creado oportunidades y desafíos sin precedentes, tanto para los trabajadores como para las empresas, y había desempeñado un papel destacado en la pandemia de COVID-19, permitiendo la prosecución de los servicios y las actividades económicas.
8. Además, señaló que en 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 107.^a reunión, celebró una discusión sobre el diálogo social y el tripartismo y pidió a la Oficina «proseguir las investigaciones relativas al acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la economía de plataformas digitales». En su 108.^a reunión (2019), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario, en la que se pide a la OIT que oriente sus esfuerzos hacia «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 en plataformas, en el mundo del trabajo». Como consecuencia, el Consejo de Administración en su reunión de 2019 debatió la conveniencia de celebrar una reunión tripartita de expertos y en su reunión de marzo de 2021, pidió a la Oficina que convocara una reunión tripartita de expertos sobre la cuestión del trabajo decente en la economía de plataformas en el transcurso de 2022, especificando que los resultados de la reunión «posteriormente también servirían de base para una posible discusión general o para un posible punto normativo sobre esta cuestión, si el Consejo de Administración decidiera inscribir tal punto en el orden del día» de futuras reuniones de la Conferencia. La Reunión sería la primera discusión tripartita sobre la economía de plataformas y su proyecto de conclusiones se sometería al Consejo de Administración para ayudar a determinar cómo podía la OIT contribuir con su experiencia y perspectivas específicas al logro del trabajo decente en la economía de plataformas. La discusión también ayudaría a la Oficina a desarrollar un trabajo más pertinente y coherente sobre el tema.
9. El informe de referencia² destacaba las principales características de la economía de plataformas y de las plataformas *in situ* y en línea. Prestaba atención a cuestiones como la competencia leal entre empresas, así como a las oportunidades y los desafíos para la creación de empleo. Examinaba la características de los trabajadores de plataformas y revisaba los debates relacionados con su clasificación. Analizaba las condiciones de trabajo y la protección social, incluida la protección de los datos personales y las salvaguardias relativas al uso de la tecnología para organizar y controlar el trabajo. También examinaba en qué medida los trabajadores disfrutaban de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación

² MEDWPE/2022.

colectiva, las normas de la OIT que podrían ser aplicables y las iniciativas nacionales e internacionales pertinentes.

► Discursos de apertura

10. La Vicepresidenta empleadora, en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Empleadores, expresó su confianza en que una discusión franca y exhaustiva daría lugar a conclusiones instructivas y equilibradas que podrían identificar formas de aprovechar y elevar al máximo las oportunidades de crecimiento, productividad, creación de empleo, iniciativa empresarial e ingresos que ofrecían las plataformas en el mundo del trabajo, minimizando y abordando al mismo tiempo los desafíos que planteaban en determinados contextos. El tema era complejo, ya que la economía de plataformas era un ecosistema diverso que abarcaba modelos empresariales, sectores de actividad económica, modalidades de prestación de servicios, formas de trabajo y perfiles de trabajadores múltiples. Las plataformas se concentraban en gran medida en unos pocos lugares geográficos y la economía de plataformas estaba aún en su fase inicial.
11. Las conclusiones que se alcanzasen en la Reunión tendrían implicaciones para la economía, el empleo y los medios de vida de las personas y las empresas. Por tanto, cualquier intento de llegar a una conclusión generalizada sería prematuro y contraproducente. En su lugar, la Reunión debería profundizar y ampliar la comprensión colectiva de la economía de plataformas, teniendo en cuenta sus múltiples dimensiones, y su diversidad y aplicación en diferentes contextos, y debería determinar las acciones políticas adecuadas para aprovechar las oportunidades de trabajo decente que ofrecía, abordando al mismo tiempo las preocupaciones que conllevaba.
12. El informe de referencia constituía una base buena y matizada para las deliberaciones. Recogía la serie de acciones políticas, enfoques y respuestas adoptadas por los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores a nivel nacional y regional. Aunque también contenía algunas afirmaciones sin fundamento y prematuramente generalizadas, como el poder de mercado o de monopsonio de las plataformas, su impacto negativo en la competencia leal y los desequilibrios fiscales de la economía las plataformas, que también aparecían en la edición de 2021 del informe sobre *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*, el informe de referencia había rectificado algunas de estas afirmaciones al destacar las oportunidades que ofrecía para el desarrollo económico y el trabajo decente. La Reunión debería reflejar la capacidad de la economía de plataformas para crear oportunidades de empleo decente, ingresos, innovación e iniciativa empresarial; su flexibilidad para compaginar el trabajo no remunerado de cuidados, los estudios o la jubilación con el trabajo remunerado, y su potencial para integrar a los jóvenes, las personas migrantes y las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Era fundamental que el resultado de la reunión proporcionara un relato matizado y equilibrado, y tuviese en cuenta la rápida evolución de la economía de plataformas. Igualmente importantes eran los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el trabajo decente en la economía de plataformas.
13. El primer desafío era la falta de definiciones precisas comunes de los términos «plataformas», «trabajo en plataformas» y «economía de plataformas», inclusive entre jurisdicciones, estudios académicos y fuentes de datos. Era importante ir más allá de los dos enfoques mencionados en el informe de referencia, que consideraban las plataformas como intermediarios o como un

servicio y, en algunos casos, como «proveedores de servicios». También era importante no confundir la intermediación con las agencias de contratación o los servicios de empleo privados. El trabajo en plataformas era una de muchas formas de organizar el trabajo, que aplicaba tecnologías digitales.

14. El Vicepresidente trabajador, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Trabajadores, consideraba que el documento de referencia era equilibrado, ilustrativo y estaba basado en pruebas empíricas. La economía de plataformas había crecido con rapidez y se había extendido a sectores como el transporte, el cuidado doméstico y la educación. Las grandes inversiones de capital riesgo habían impulsado ese crecimiento, permitiendo a las plataformas aumentar su cuota de mercado al ofrecer precios inferiores a los del mercado. Las prácticas laborales digitales estaban socavando la protección de los trabajadores tanto de las plataformas en línea como en las plataformas basadas en la ubicación. El recurso a modalidades atípicas de empleo y el empleo encubierto era fundamental para los modelos empresariales de las plataformas de trabajo digitales. La clasificación errónea de su situación en el empleo exponía a los trabajadores a riesgos financieros y sociales, y a la falta de acceso a la protección laboral y la protección social, incluida la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. La aplicación deficiente de las leyes contra la discriminación dejaba a los trabajadores migrantes y a los trabajadores jóvenes, sobrerrepresentados en los empleos atípicos, con pocas posibilidades de protección. El trabajo infantil, el trabajo forzoso y la exposición a riesgos físicos y psicosociales también estaban presentes en el trabajo en plataformas. La dirección algorítmica se asemejaba a la subordinación que existía en las formas de gestión tradicionales. En la economía de plataformas, los regímenes financieros y los incentivos ponían límites a la flexibilidad que las plataformas pretendían ofrecer. Los trabajadores no tenían unas horas de trabajo mínimas, predeterminadas o limitadas, ni el derecho a desconectarse y se enfrentaban al riesgo de ser desconectados de la plataforma si rechazaban algún trabajo. Los salarios a menudo no se pagaban y las tarifas eran poco claras y se fijaban sin consultar con los trabajadores. Las valoraciones de los clientes permitían la discriminación y los abusos e influían en las condiciones de trabajo, mientras que los trabajadores carecían de acceso a la justicia o de protección contra la disciplina injusta o el despido. Si bien la recopilación de datos se utilizaba para controlar su trabajo y optimizar el funcionamiento de la plataforma, los trabajadores, los sindicatos y los representantes de los trabajadores no tenían conocimiento de cómo se utilizaban, almacenaban o difundían los datos. Tampoco había margen para negociar las condiciones en torno al diseño y el uso de los algoritmos. El trabajo en plataformas era inseguro e informal, como demostraban los déficits de trabajo decente y las brechas de gobernanza, incluida las escasas inspecciones del trabajo que se llevaban a cabo. La falta de claridad en la reglamentación del trabajo y en la situación en el empleo podría contribuir a la informalización de la economía.
15. El Vicepresidente trabajador observó que los Gobiernos y los interlocutores sociales estaban tomando medidas para regular las condiciones de trabajo, la protección de datos y la protección social de los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, inclusive mediante convenios colectivos a nivel de plataforma y a nivel sectorial, cartas laborales y cooperativas de plataformas. Sin embargo, el trabajo en plataformas seguía orientado hacia la precarización, al tiempo que dejaba al descubierto nuevas dimensiones de los déficits de trabajo decente. Por lo tanto, era necesaria una acción normativa específica en la OIT a través de una

nueva norma para colmar las brechas legales de las normas internacionales del trabajo existentes.

16. El Vicepresidente gubernamental, hablando en nombre de los expertos designados por el Grupo de los Gobiernos, instó a contar con una definición clara y compartida del trabajo en plataformas y señaló la necesidad de abordar las cuestiones de clasificación errónea para subsanar los problemas de reglamentación. También era importante explorar el papel de la dirección algorítmica y la cuestión de la protección de datos. El acceso a datos clave también era necesario para documentar la formulación de políticas, hacer cumplir las normas del trabajo y asegurar una competencia leal. Aunque algunos convenios se aplicaban a los trabajadores de plataformas, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), subrayó la necesidad de ampliar protección de estos trabajadores.
17. El experto gubernamental de los Estados Unidos reiteró la importancia de este debate para delimitar la medida en que la economía de plataformas guardaba relación con el empleo atípico formal e informal y para identificar el alcance y las brechas en la protección con arreglo a los convenios y recomendaciones en vigor. En su país, las protecciones laborales básicas de la legislación del trabajo y del empleo no distinguían entre el trabajo en plataformas y otras modalidades de empleo. La clasificación errónea que dejaba a los trabajadores desprotegidos, generaba desventajas competitivas para los empleadores y reducía los ingresos fiscales de los Gobiernos. Aunque la clasificación errónea de los trabajadores como «contratistas independientes» para eludir la legislación del trabajo y del empleo ya existía antes y seguía existiendo durante el auge de la economía de plataformas, también existían contratistas independientes legítimos. Reflexionó sobre si la gestión de los datos y la dirección algorítmica eran exclusivas de la economía de plataformas, y mencionó la iniciativa nacional de inteligencia artificial de 2020, que establecía principios rectores sobre la discriminación algorítmica y el uso de datos personales.
18. El experto gubernamental de México señaló que tanto el progreso de la tecnología como las circunstancias de la pandemia exigían que se llevase a cabo un examen relacionado con el trabajo decente en la economía de plataformas. Si bien la economía de plataformas había proporcionado oportunidades de ingresos frente a dichas crisis, también había desplazado puestos de trabajo y desvinculado derechos. Así pues, la Reunión brindaba una oportunidad para identificar y abordar los desafíos para hacer realidad el trabajo decente. Para ello era preciso contar con definiciones claras, abordando la clasificación errónea y la transparencia de los algoritmos, cuestionando determinados modelos empresariales y adaptando la protección social a los nuevos puestos de trabajo. Confiaba en que la Reunión diese lugar a un acuerdo y a orientaciones para que el Consejo de Administración estableciese el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo en relación con este tema.
19. El experto gubernamental de Túnez confirmó la creciente influencia del trabajo en plataformas en los ámbitos del transporte, la logística, los servicios informáticos y los servicios electrónicos. Atraía sobre todo a jóvenes licenciados, en parte debido a la flexibilidad y a la autonomía que ofrecía, así como a las altas tasas de desempleo que registraba. Las plataformas digitales brindaban oportunidades para los empresarios y para la creación de empleo.
20. Una observadora de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destacó la necesidad de reforzar los derechos de negociación colectiva para los trabajadores de plataformas y otros trabajadores que se enfrentaban a desequilibrios de poder similares, como

se pedía en la edición de 2019 del informe *Perspectivas de empleo de la OCDE: El Futuro del Trabajo*. Además, se congratuló de los progresos realizados, como demostraban las Directrices de la Comisión Europea sobre la aplicación del Derecho de la competencia de la Unión Europea a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia sin asalariados. Un estudio de la OCDE de 2020 reveló que la pandemia de COVID-19 había puesto de manifiesto la precariedad del trabajo de los trabajadores de plataformas y la exclusión de estos trabajadores de las medidas adoptadas por los Gobiernos para hacer frente a las emergencias. Subrayó el compromiso de la OCDE para de seguir colaborando con la OIT y la Comisión Europea en relación con las plataformas digitales, el empleo y el trabajo, las condiciones de trabajo y la dirección algorítmica.

21. Un observador de la Alianza Cooperativa Internacional observó los desafíos a los que se enfrentaban las cooperativas dentro de la economía de plataformas. Las cooperativas habían demostrado su capacidad para ofrecer mejores condiciones de trabajo a los trabajadores de plataformas, inclusive mediante prácticas en las que participaban las empresas de las plataformas, los trabajadores, los sindicatos y las cooperativas. Instó a la OIT, a los Gobiernos y a los interlocutores sociales a que buscasen los marcos más adecuados para mejorar las condiciones de trabajo, en particular luchando contra los falsos autónomos y garantizando la igualdad de condiciones para las plataformas, por ejemplo a través de las plataformas cooperativas.

► Discusión general

Punto 1: ¿Qué tipos de plataformas engloba la expresión «economía de plataformas» y en qué sectores operan? ¿Cuál es el perfil de las empresas y de los trabajadores que participan en sus actividades? ¿Comparten las plataformas digitales modelos similares de intervenciones y de interacciones con el mercado de trabajo?

22. El Vicepresidente trabajador señaló que el término «economía de plataformas» seguía siendo objeto de controversia. Aunque reflejaba la actividad económica en un segmento de la economía impulsado por la innovación tecnológica, se estaba extendiendo a la economía en general. Si bien prometía eficiencia al permitir interacciones e intercambios utilizando economías de escala en un entorno no reglamentado, no había creado trabajo decente ni verdadera flexibilidad. Por el contrario, estaba afianzando las desigualdades sociales y económicas y los déficits de trabajo decente conexos. La innovación tecnológica estaba cambiando de nuevo la historia y la OIT debería abordar las externalidades negativas a través de las normas internacionales del trabajo, como ya hizo durante la revolución industrial. Las plataformas de trabajo digitales eran empresas que prestaban servicios y no empresas tecnológicas que produjesen una economía colaborativa, tampoco eran infraestructuras digitales que permitiesen facilitar, controlar y administrar interacciones y relaciones con o sin ánimo de lucro. Regulaban los precios, utilizaban algoritmos para controlar el comportamiento de los trabajadores y podían cancelar unilateralmente su acceso a la plataforma. Estos nuevos modos de organización se asemejaban a las formas tradicionales de trabajo precario, como el trabajo a pedido, el trabajo a destajo y el trabajo temporal; sin embargo, no estaban sujetos a la regulación del trabajo. Estas brechas en la

gobernanza provocaban condiciones de trabajo deficientes y competencia desleal para algunos empleadores.

23. El centrarse en las plataformas trabajo digitales significaba que la discusión abarcaría a las empresas de servicios de plataformas, a saber, el trabajo de multitareas a distancia, el trabajo profesional (o el trabajo colaborativo basado en la web) y el trabajo in situ, como el reparto, el transporte, el trabajo de cuidados, así como los alquileres o las ventas. Era preciso distinguir entre distintos modelos empresariales, prestando especial atención a cómo obtenían beneficios y al grado en que proporcionaban protección laboral y social. Negó los argumentos de que las plataformas añadían valor a través de eficiencias y redes, señalando que ciertos modelos incentivaban la clasificación errónea de los trabajadores. A menudo, las plataformas cobraban a los trabajadores cuotas de acceso y registraban a más trabajadores de los que necesitaban, lo que provocaba subempleo y bajada de los precios. Los trabajadores de un país que trabajaban en plataformas digitales de otro país («migración laboral digital») solían quedar al margen de la protección de cualquiera de las dos jurisdicciones. Por lo tanto, el modelo empresarial había generado brechas en la protección laboral y en la protección social, profundizando en los déficits de trabajo decente asociados a la precarización de la mano de obra y a las formas de empleo atípicas. Además, aunque los jóvenes y los hombres predominaban en estas plataformas, la creciente participación de las mujeres en determinados sectores reflejaba los estereotipos de género existentes. Las personas migrantes estaban representadas en exceso, especialmente en el sector de la distribución de alimentos, debido a las menores barreras de entrada, y eran especialmente vulnerables a la discriminación y los abusos. En el Sur Global, las plataformas dependían de la mano de obra que emigraba de las zonas rurales a las urbanas, lo que contribuía a mantener bajos los costos laborales y proporcionaba una protección laboral insuficiente.
24. La dirección algorítmica era fundamental para la relación entre las plataformas y los trabajadores y, en muchos casos, subordinaba a los trabajadores que no tenían una relación de trabajo. El poder de mercado adquirido por las plataformas había dado lugar a formas empresariales monopolísticas y monopsonistas, que podían quedar fuera de la regulación gubernamental, obstaculizaban la competencia leal, ampliaban la brecha tecnológica entre países y aumentaban la dependencia económica de los países con economías de plataforma menos desarrolladas. Al ofrecer unas condiciones laborales y una protección social insuficientes, las empresas de plataformas mantenían los precios artificialmente bajos, poniendo en desventaja a las empresas ajenas a las plataformas. Era necesario realizar estudios para evaluar el impacto del modelo empresarial de las plataformas en la dinámica del mercado y los servicios públicos.
25. La Vicepresidenta empleadora pidió a los expertos que evitaran utilizar términos negativos como «trabajo inseguro», «trabajo atípico» o «trabajo precario» para favorecer un debate positivo sobre las contribuciones de la economía de plataformas al mundo del trabajo y al desarrollo económico. Señaló que la economía de plataformas era amplia y diversa y que comprendía un ecosistema a complejo y heterogéneo de empresas y actividades. Abarcaba sectores, modelos empresariales, modalidades de prestación de servicios, perfiles de trabajadores y proveedores de servicios y coberturas geográficas múltiples. Las actividades iban desde facilitar el suministro a los servicios, las ventas en línea, el intercambio de información entre inter pares, el acceso a finanzas y a financiación, el aprendizaje, la adecuación de los candidatos a los puestos de trabajo y la organización del trabajo, entre otras. La economía de plataformas incluía plataformas basadas en la ubicación (por ejemplo, para la entrega, el transporte o los cuidados) y plataformas en línea (por ejemplo, para la traducción, el diseño de programas informáticos o la revisión de imágenes

para las redes sociales), que generaban una diversidad de modelos empresariales, acuerdos de empleo y planteamientos normativos que deberían tomarse en consideración. En consecuencia, aún no resultaba apropiado intentar adoptar una definición única de la economía de plataformas. Era necesario seguir investigando y debatiendo sobre los tipos de plataformas existentes, sus modelos empresariales y las cuestiones de protección social relacionadas.

26. A pesar de la diversidad, todas las plataformas permitían a los trabajadores ejercer control sobre sus opciones de trabajo sin ser sancionados. A diferencia de los empleadores tradicionales, no se esperaba que los trabajadores estuvieran disponibles durante las horas normales de trabajo. El alto porcentaje de mujeres y de personas migrantes que participaban en la economía de plataformas era una prueba de que ofrecía oportunidades de empleo a trabajadores que tradicionalmente se habían quedado fuera del mercado de trabajo. También proporcionaba acceso a ingresos cuando otras formas de apoyo social o de apoyo a los ingresos no estaban disponibles, como durante la pandemia de COVID-19. Si bien, en la mayoría de los casos, las plataformas no actuaban como empleadores en el sentido tradicional de la palabra, sí que cubrían brechas de empleo y promovían la empleabilidad ofreciendo experiencia laboral y oportunidades de capacitación y formación. Era importante seguir aprovechando la economía de plataformas para el desarrollo de los mercados de trabajo y la mejora de las oportunidades de empleo. Las soluciones no deberían comportar barreras a la innovación y a la iniciativa empresarial.
27. El Vicepresidente gubernamental señaló que formaba parte de su mandato delimitar el ámbito de la «economía de plataformas», y se refirió a la propuesta de Directiva 2021/0414 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de diciembre de 2021, sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales (en adelante, propuesta de Directiva de la Unión Europea), que hacía referencia a las plataformas digitales del mercado de trabajo por oposición a los mercados digitales. El debate debería centrarse tanto en los trabajadores basados en la ubicación como en los trabajadores en línea dentro del mundo de las plataformas de trabajo digitales.
28. El experto gubernamental de España señaló que la digitalización, las plataformas digitales y los algoritmos estaban cambiando el mundo del trabajo y, por tanto, debían acompañarse de nuevas normas del trabajo para dar seguridad jurídica tanto a las empresas como a los trabajadores, abordar los vacíos legales, y lograr una economía dinámica e innovadora. Aunque estaba de acuerdo con la naturaleza diversa de la economía de plataformas, se refirió a cinco características comunes determinadas a partir de un amplio conjunto de investigaciones: i) englobaba principalmente el trabajo en línea (85 por ciento); ii) era de naturaleza global y se realizaba principalmente a través de empresas multinacionales, a veces en detrimento de las empresas locales; iii) perseguía un modelo basado en «el ganador se lo lleva todo» que daba lugar a la fusión o absorción de la competencia y al aumento del monopolio, lo cual planteaba problemas en una economía basada en la competencia; iv) no se trataba de un sector de actividad nuevo, sino de una transformación digital de los sectores existentes, y v) su funcionamiento dependía de algoritmos, que reducían el poder de negociación de los trabajadores.
29. El experto gubernamental de China señaló la aparición en su país de las plataformas de trabajo digitales, y la rapidez con que estaban creciendo, sobre todo en los servicios de transporte y entrega, y la extensión a otras industrias y sectores, especialmente el de los servicios, la logística, los cuidados y la cultura. Los cambios legislativos introducidos en China³ afectaban a categorías

³ En particular las Directrices sobre la protección de los derechos e intereses de trabajadores digitales, Documento Núm. 56.

específicas de trabajadores en lugar de proporcionar una definición o criterios legales. Sin embargo, el mundo académico definía a los «trabajadores activos de plataformas» como aquellos que permanecían conectados a las plataformas en línea durante más de cuatro horas al día.

30. La experta gubernamental de Chequia destacó la importancia y el crecimiento de las plataformas de trabajo digitales en muchos sectores de la Unión Europea y de la economía y el mercado de trabajo en todo el mundo. Una definición que englobara tanto el trabajo in situ como el realizado en línea era importante para enmarcar las respuestas políticas y distinguirlo de otras plataformas, cuyo principal objetivo era explotar o compartir activos. La mano de obra de las plataformas de trabajo digitales era diversa. Predominaban los trabajadores jóvenes, hombres y con estudios superiores, con distintas dimensiones de género en función del trabajo realizado. Si bien las plataformas de trabajo digitales contribuían positivamente a la creación de empleo, al desarrollo empresarial, a la innovación, a la accesibilidad de los servicios y a la digitalización, las prácticas de clasificación errónea del empleo provocaban condiciones de trabajo deficientes y un acceso inadecuado a la protección social.
31. El Vicepresidente trabajador destacó la necesidad de examinar las plataformas de trabajo digitales; de centrarse en la relación de trabajo entre el trabajador y la plataforma a fin de proporcionar seguridad y protección jurídica, y de regular las plataformas in situ y en línea en mayor medida. Refiriéndose a la Declaración del Centenario, observó que la legislación debería abordar el impacto de las plataformas en el mercado de trabajo en lugar de negar los déficits de trabajo decente existentes. Aclaró que había utilizado los términos «formas atípicas de empleo», «trabajo inseguro» y «trabajo precario» con criterio y señaló su uso por parte de la OIT y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Si bien era cierto que la economía de plataformas estaba evolucionando con rapidez, tenía algunas repercusiones positivas y estaba transformando los sectores existentes, también estaba generando déficits reales y persistentes de trabajo decente que exigían de la adopción de medidas por parte de la OIT. Advirtió de que las plataformas podrían recrear prácticas laborales del siglo XIX y nuevas generaciones de «jornaleros digitales», como se señalaba en la edición de 2019 del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, titulado Trabajo para un futuro más prometedor. La naturaleza dispersa del trabajo en las distintas jurisdicciones también generaba importantes brechas en la aplicación de la legislación. Según un informe de Eurofound, la pandemia de COVID-19 había tenido un impacto desproporcionado en los trabajadores de plataformas (que habían sido esenciales durante la crisis sanitaria), agravando sus vulnerabilidades⁴. En la práctica, los algoritmos habían contrarrestado las ventajas potenciales de la flexibilidad, trasladando el riesgo de los tiempos muertos a los trabajadores. La imposibilidad de ganar un salario decente había impulsado a los trabajadores a trabajar en múltiples plataformas, lo que debía interpretarse como un fallo del mercado. Se refirió a la Declaración de Filadelfia y a la Declaración del Centenario de la OIT, en las que se pedía la actuación de la Organización para asegurar una protección adecuada a todos los trabajadores y ajustar las prácticas empresariales, y reafirmó la continua pertinencia de la relación de trabajo para proporcionar seguridad y protección jurídica. Era importante comprometerse con prontitud para asegurar que la economía de plataformas se traducía en un verdadero crecimiento y en derechos para los trabajadores.

⁴ Eurofound, [COVID-19: Implicaciones para el empleo y la vida laboral](#), 2021.

32. La Vicepresidenta empleadora acogió con satisfacción las intervenciones políticas compartidas por los expertos gubernamentales, que ponían de manifiesto la diversidad de enfoques y la utilidad del diálogo social. Lamentaba las referencias a pruebas anecdóticas, a su juicio se necesitaban datos empíricos e investigación adicionales. Pidió un debate más equilibrado a fin de captar el potencial de la economía de plataformas para aprovechar la tecnología, apoyar la iniciativa empresarial y ofrecer oportunidades a los trabajadores. Era importante no imponer un enfoque normativo de las economías desarrolladas a las economías en desarrollo: la diversidad de las circunstancias nacionales requería políticas específicas y diálogo a nivel nacional. La aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo actualizadas, incluidas las relativas a la clasificación del empleo, no debía socavarse. Se necesitaban datos adicionales para determinar las brechas en las normas existentes. Añadió que los empleadores estaban dispuestos a apoyar a los Gobiernos en la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, de conformidad con la Declaración del Centenario.

Punto 2: ¿Qué oportunidades y desafíos conlleva la economía de plataformas en materia de creación de empleo, inclusive para las personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo, y en términos de informalidad?

33. La Vicepresidenta empleadora puso de relieve las ventajas de la economía de plataformas, tal y como había se había demostrado durante la pandemia de COVID-19, incluida la creación de empleo, tanto para el trabajo asalariado y a sueldo y el trabajo por cuenta propia, como para la generación de ingresos. Los debates no deberían centrarse en clasificar a todos los trabajadores de plataformas como trabajadores asalariados, sino en reconocer el potencial de ambos tipos de modalidades de trabajo. Las plataformas proporcionaban servicios a los consumidores en las comunidades desatendidas, lo que a su vez servía para aumentar las oportunidades de empleo y de empleo por cuenta propia en las economías más amplias, inclusive para las mujeres y otros grupos vulnerables. Fomentaban la inclusión y la diversidad facilitando el acceso al trabajo con independencia del origen nacional, la condición de discapacidad o el género, así como eliminando los requisitos de documentación, licencias y otros trámites administrativos. Los trabajadores declaraban estar satisfechos con la autonomía y la flexibilidad que proporcionan las plataformas en comparación con la economía fuera de línea o «analógica». Las plataformas también podían facilitar los esfuerzos de formalización, especialmente en los países en desarrollo, proporcionando infraestructura y sistemas para compromisos más formalizados, pagos seguros, trazabilidad y mantenimiento de registros que dotaban a los trabajadores de salvaguardias adicionales, acceso al crédito, inclusión y alfabetización financiera, y oportunidades de desarrollo de competencias. La trazabilidad y la transparencia también podían generar financiación pública a través de los ingresos fiscales. Las plataformas también habían eliminado las barreras del mercado de trabajo para los trabajadores recién llegados, los trabajadores migrantes y los que buscaban compaginar el trabajo con tareas de cuidado. Era necesario tomar en consideración las orientaciones de los instrumentos existentes de la OIT para abordar los desafíos que planteaban las plataformas, aunque no fuesen exclusivos de ellas.
34. El Vicepresidente trabajador subrayó la necesidad de mejorar la recopilación de datos sobre empleo y trabajo decente. El rápido crecimiento de la economía de plataformas se había visto impulsado por planteamientos empresariales que habían reducido los precios, provocando una

disminución de los ingresos, condiciones de trabajo deficientes y falta de protección social. Aunque podía generar oportunidades de ingresos para grupos vulnerables, el trabajo en plataformas no era una solución sostenible y podía dejar a los trabajadores marginados atrapados en condiciones precarias, limitar aún más su movilidad ascendente y mantener o profundizar las desigualdades. Cuestionó los datos compartidos por la Vicepresidenta empleadora sobre las actitudes de los trabajadores de plataformas hacia la flexibilidad, señalando que las preguntas y respuestas de las encuestas a menudo se malinterpretaban. Recordó la necesidad de luchar contra el empleo encubierto, acogiendo con satisfacción el compromiso de los expertos empleadores en este sentido, así como las Directrices de la OIT sobre la promoción del trabajo decente y la seguridad vial en el sector del transporte. Planteó su preocupación por las prácticas existentes, entre ellas: i) la fijación de precios no lineales o dinámicos, que obligaba a los trabajadores a permanecer conectados durante los períodos de alta demanda; ii) el trabajo no remunerado en relación con el tiempo itinerante activo en las aplicaciones de transporte y entrega y los requisitos de procesamiento de datos de las hojas de horas de las plataformas de crowdsourcing, que eran contrarios al Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); iii) las prácticas que equivalían a una remuneración a destajo, y iv) una dirección algorítmica que aplicaba sanciones a los trabajadores que rechazaban tareas (incluida su desconexión sin posibilidad de apelar a un gestor humano) y que también daba lugar a la mercantilización del empleo, a situaciones de discriminación y a una barrera a la inspección del trabajo efectiva, como se había señalado en las vistas judiciales celebradas en Bolonia (Italia). Para lograr una formalización sostenible e inclusiva, era esencial aplicar una ley de migración progresiva, eliminar las barreras del mercado de trabajo para los migrantes y asegurar el acceso digital a las mujeres y a las personas con discapacidad. También advirtió del peligro de perpetuar los estereotipos de género y las desigualdades en la economía de plataformas en cuanto a las responsabilidades de cuidado no remuneradas. Mientras, era necesario abordar los fenómenos de la telemigración y el nomadismo digital para evitar la competencia salarial desleal y el arbitraje digital. Aunque el trabajo en plataformas llevaba el sello de la informalidad, podía ofrecer vías de formalización si estuviera bien regulado. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) proporcionaba directrices útiles a ese respecto.

35. El Vicepresidente gubernamental convino en que la economía de plataformas ofrecía oportunidades de empleo, especialmente a los grupos marginados. Señaló por consiguiente la importancia de dar prioridad tanto a la sostenibilidad como al trabajo decente en igual medida en la economía de plataformas, y señaló que los Gobiernos tenían un papel importante que desempeñar para lograr ese equilibrio. El tripartismo era una herramienta clave para abordar desafíos como la clasificación errónea de los trabajadores de plataformas, los problemas relacionados con la protección de datos y la dirección algorítmica.
36. El experto gubernamental de los Estados Unidos señaló la necesidad de promover una mayor equidad, dadas las características de los trabajadores de plataformas, que eran desproporcionadamente más jóvenes, de distintos orígenes raciales y pertenecientes a hogares con menores ingresos. La flexibilidad variaba según las plataformas. Aunque había desempeñado un papel en el mantenimiento y la creación de empleo durante la pandemia de COVID-19, también se veía limitada por la dirección algorítmica, que exigía una mayor transparencia. Por último, la flexibilidad no era exclusiva de la economía de plataformas. Los empleadores de su país que no eran de plataformas recurrían cada vez más a la flexibilidad como herramienta para contratar y retener a buenos trabajadores en un mercado del trabajo competitivo.

37. La experta gubernamental de Chequia estaba de acuerdo en que el trabajo en plataformas contribuía a la creación de empleo y de oportunidades para quienes prestaban servicios profesionales o buscaban modalidades de trabajo flexibles, y en que también eliminaba barreras para los trabajadores que tenían dificultades para acceder al mercado de trabajo, como los trabajadores con responsabilidades de cuidados, los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios, los trabajadores jóvenes, los trabajadores solicitantes de asilo, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad. Habida cuenta de la situación precaria y vulnerable de algunos de esos trabajadores, también era necesario tomarlos debidamente en consideración. La economía de plataformas podía ayudar a diversificar los ingresos, desarrollar nuevas empresas y mejorar el acceso y la oferta para los clientes. Sin embargo, también planteaba problemas que debían abordarse, como los relacionados la falta de transparencia y previsibilidad de los acuerdos contractuales, los relativos a la salud y seguridad, la dirección algorítmica, el acceso inadecuado a la protección social y la clasificación errónea del empleo.
38. El experto gubernamental de Túnez se refirió a las oportunidades de ingresos, competencias y empleabilidad que ofrecían las plataformas a las comunidades aisladas y a los trabajadores marginados. El trabajo en plataformas también apoyaba a las economías nacionales, especialmente de los países en desarrollo, incluso proporcionando un camino hacia la formalidad. Observó que las plataformas ofrecían una flexibilidad muy apreciada, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada y un reparto de las responsabilidades familiares. Instó a una acción tripartita en la formulación de políticas y una mejor colaboración en la recopilación y el intercambio de datos.
39. El experto gubernamental de México destacó las oportunidades de empleo y formalización, proporcionando un ejemplo relativo a los trabajadores domésticos. Las plataformas digitales podían contribuir al cumplimiento de la legislación del trabajo, por ejemplo los derechos de seguridad y salud en el trabajo y la protección social, así como a una aplicación más eficaz de la legislación pertinente a través de la mejora de la inspección del trabajo. En cuanto a la protección social, señaló la importancia de reconocer la relación de trabajo y la necesidad de adaptar los sistemas a la realidad de los trabajadores de plataformas. Era importante aprovechar el impulso para construir un marco normativo consensuado con objeto de velar por el trabajo decente para los trabajadores de plataformas, para lo cual, sería necesario que los actores tripartitos se aviniesen a hacer concesiones.
40. El experto gubernamental de China señaló las repercusiones positivas de las plataformas en la economía y los mercados de trabajo, en particular mediante la creación de empleo para las mujeres y los jóvenes. El trabajo en plataformas tenía un potencial transformador en algunos sectores, por ejemplo el del comercio minorista y la alimentación, como se había demostrado durante la pandemia de COVID-19. También observó el atractivo que ofrecía la mayor flexibilidad y autonomía de las plataformas de trabajo digitales. A este respecto, China, al igual que muchos países, se enfrentaba a una serie de desafíos, como el reconocimiento de la relación de trabajo; la protección insuficiente de los derechos de los trabajadores, incluidos sus derechos a la seguridad social, a hacer valer sus opiniones y en materia de representación; y la dirección algorítmica.
41. El experto gubernamental de España reconocía la oportunidad que brindaba la economía de plataformas para reducir la informalidad y mejorar la trazabilidad, e instó a los Gobiernos a velar por la aplicación de las reglas sobre seguridad y salud en el trabajo y los salarios mínimos, entre

otras. Si bien la flexibilidad representaba una oportunidad para algunos trabajadores, no podía implicar en modo alguno el empleo por cuenta propia ni concebirse como una contrapartida de los derechos del trabajo. Investigaciones llevadas a cabo demostraban que la economía de plataformas no generaba puestos de trabajo, sino que desplazaba la mano de obra a través de las fronteras y la alejaba de las empresas tradicionales. La economía de plataformas no era un sector nuevo, sino que había transformado los sectores y el empleo existentes, sin lo cual la mayoría de los trabajadores habrían permanecido en las formas tradicionales de empleo. El crecimiento del trabajo en plataformas había sido posible gracias a la reducción de los costos mediante la no aplicación de los derechos laborales, lo que había supuesto una competencia desleal para las empresas que cumplían la legislación. Señaló a la atención de los asistentes el amplio conjunto de estudios existentes sobre la economía de plataformas.

42. La Vicepresidenta empleadora destacó la importancia que revestía la economía de plataformas para la promoción de la sostenibilidad y el trabajo decente, de las oportunidades de empleo e ingresos, inclusive para los trabajadores marginados, de la formalización, de las oportunidades de crédito y financiación para las empresas, de la flexibilidad y la autonomía, del desarrollo de competencias, de la seguridad y la trazabilidad, y de la igualación de las condiciones entre las empresas establecidas y las empresas nuevas, especialmente en los países en desarrollo. También señaló el papel clave de desempeñaba el diálogo social y la necesidad de realizar investigaciones y recopilar datos, inclusive sobre la rendición de cuentas a nivel de los algoritmos. Las modalidades de trabajo flexible atraían a los trabajadores que buscaban trabajo a distancia y no debían confundirse con la flexibilidad inherente y única del trabajo por cuenta propia. Cuestionaba la referencia del Vicepresidente trabajador al Convenio núm. 30 ya que éste abordaba las horas de trabajo en una oficina. Refiriéndose a los trabajadores migrantes indocumentados, señaló que su camino hacia la regularización y la formalización quedaba fuera del ámbito de la Reunión. Lamentaba el uso generalizado de términos como «inseguro» e «informal» y de expresiones como «atrapado» para referirse a la situación de los trabajadores de plataformas.
43. El Vicepresidente trabajador coincidía en que la economía de plataformas generaba oportunidades de empleo para determinados trabajadores marginados, como los trabajadores con discapacidad, y subrayó la necesidad de promover el trabajo decente, de identificar los desafíos y los riesgos específicos que conllevaba el trabajo en plataformas, y de contar con un entorno propicio para las empresas y los trabajadores de plataformas, asimismo puso de relieve la importancia que revestía el diálogo social. Coincidía con el experto gubernamental de España en que existían muchos estudios disponibles al respecto y en la necesidad de prestar atención al ciclo de transformación, que había supuesto la sustitución y descompartimentación de los puestos de trabajo existentes. Destacó los numerosos elementos de informalidad presentes en este tipo de trabajo y se refirió al Estudio General: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante (en adelante, Estudio General de 2020) para orientar sobre cómo la falta de claridad en torno a la situación en el empleo había provocado un aumento de la informalidad. El logro del trabajo decente no dependía de que todos los trabajadores participasen en relaciones de trabajo sino de asegurar que todos los trabajadores estuviesen amparados por las normas internacionales del trabajo. Por último, las violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y el mayor riesgo de trabajo infantil y de trabajo forzoso eran consecuencia de la facilitación del acceso a las plataformas y ponían de relieve importancia de las inspecciones del trabajo en este sentido.

Punto 3: ¿Cómo se clasifican los trabajadores de plataformas y qué respuestas han dado las autoridades públicas, los interlocutores sociales y otras partes interesadas a esta cuestión?

44. El Vicepresidente trabajador afirmó que la cuestión de la situación en el empleo estaba profundamente arraigada en el modelo empresarial de las empresas de plataformas. Las empresas de plataformas eran nuevos intermediarios que podían conducir a una evasión de los derechos del trabajo y a una clasificación errónea del empleo. Señaló varios casos prometedores de jurisprudencia y legislación que reconocían la relación de trabajo de los trabajadores in situ en los sectores del transporte y el reparto y que, en varios casos habían citado instrumentos y jurisprudencia de la OIT, incluida la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)⁵. También se refirió a jurisprudencia atípica que insistía en la primacía del lenguaje contractual y el recurso a cláusulas de arbitraje que mantenían los casos fuera de los tribunales. La legislación servía para evitar largos y costosos litigios y hacer cumplir la jurisprudencia. A este respecto, detalló el enfoque de presunción y el «test ABC» contenidos en el proyecto de ley de la Asamblea de California núm. 5, capítulo 296, y señaló otras leyes que habían facilitado la inclusión de los trabajadores en la definición de trabajador asalariado, como en España, el Reino Unido y la Unión Europea⁶. Por último, se refirió a jurisprudencia reciente⁷ que había demostrado la eficacia de crear una presunción de situación en el empleo para hacer frente la clasificación errónea, si bien debería ir acompañada de la extensión de los derechos fundamentales en el trabajo a los verdaderos trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, deberían tener acceso a toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal y como se subrayaba en el Estudio General de 2020. A ese respecto, las conclusiones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) reconocían la capacidad de los trabajadores de plataformas para organizarse y negociar colectivamente⁸, así como la necesidad de prestar más atención a la discriminación en materia de empleo por razón de la situación en el empleo, tal y como se recogía en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
45. La Vicepresidenta empleadora subrayó que un enfoque dicotomista rígido de las categorías de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia era limitado y que algunos países habían considerado una tercera categoría: los contratistas dependientes. Se preguntaba si en la variedad de enfoques y pruebas para clasificar la relación de trabajo se había tenido en cuenta la complejidad y la diversidad del trabajo en plataformas. Una clasificación rígida podía resultar perjudicial tanto para los trabajadores como para las empresas, restar libertad de organización y

⁵ Tribunal Fédéral Suisse, Uber Switzerland GmbH c. Office cantonal de l'emploi du canton de Genève, 2C_575/2020 (30 de mayo de 2022); England and Wales Court of Appeal (Civil Division), Uber B.V. («UBV») & Ors c. Aslam & Ors, EWCA Civ 2748 (19 de diciembre de 2018); y Tribunal Apelaciones Trabajo, Queimada E. c. UBER V.B. y otro, 89/2020 (3 de junio de 2020).

⁶ España: Ley 12/2021, Ley de 1992 relativa a los sindicatos y a relaciones sindicales y laborales (Consolidación), y proyecto de Directiva de la Unión Europea.

⁷ Tribunal Federal del Trabajo de Alemania, Decisión de 1 de diciembre de 2020 - 9 AZR 102/20; y Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) del Brasil de 27 de agosto de 2018, 1001058--88.

⁸ Véase OIT, [solicitud directa \(CEACR\)— adopción 2020, publicación 109.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo \(2021\): Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\) - Bélgica \(Ratificación 1953\)](#); y nueva legislación sobre los derechos de negociación colectiva en Grecia (véase OIT, [Observación \(CEACR\) - adoptada 2012, publicada 102.ª reunión de la CIT \(2013\) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\) - Grecia \(Ratificación: 1984\)](#)).

autonomía; y provocar una reducción de las oportunidades de empleo, una falta de protección adecuada para los trabajadores y riesgos legales y de cumplimiento para las empresas. Reiteró el apoyo del Grupo de los Empleadores a la lucha contra el empleo encubierto, subrayando que la Recomendación núm. 198 ofrecía orientaciones no vinculantes al respecto. También era importante defender el principio de la libre elección, incluido el trabajo por cuenta propia, y el trabajo con contrato civil o comercial, de conformidad con el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Además, observó que la capacidad para trabajar en varias plataformas, dada la ausencia de cláusulas de exclusividad, resultaba conveniente, especialmente en el caso de las plataformas basadas en la ubicación.

46. La oradora subrayó la ausencia de unanimidad en cuanto a la clasificación de los trabajadores de plataformas, a pesar de las sentencias judiciales citadas en el informe de referencia, y concluyó que no sería posible adoptar un enfoque general mediante una presunción de la situación en el empleo, que correría el riesgo de clasificar erróneamente las relaciones civiles y comerciales, y de pasar por alto todas las circunstancias de hecho. Se necesitaban ejemplos adicionales que reflejasen otros criterios como la ausencia de la obligación de trabajar, el derecho a trabajar para los competidores directos, la flexibilidad geográfica, la realidad de los honorarios fijos y la provisión de herramientas de trabajo. Los expertos empleadores no se oponían a aclarar la clasificación del empleo y subrayaban que la Recomendación núm. 198 ofrecía orientaciones no vinculantes al respecto. Sin embargo, consideraban que, en la actualidad, no se podía alcanzar la seguridad jurídica mediante la adopción de una nueva norma internacional del trabajo. Las leyes y la jurisprudencia nacionales y provinciales eran suficientes, por lo que debían considerarse otros enfoques mencionados en el informe de referencia, como la determinación judicial caso por caso, las formas jurídicas intermedias y la extensión de los derechos laborales y de seguridad social a todos los trabajadores de plataformas.
47. El Vicepresidente gubernamental afirmó que la cuestión de la clasificación del empleo era clave, con distintos enfoques jurídicos según los distintos sectores y jurisdicciones. Algunos países habían adoptado un enfoque intermedio o de «tercera vía» para la clasificación, según el cual se confería a los trabajadores de plataformas algunos derechos concedidos a los trabajadores asalariados, mientras que otros países habían rechazado este enfoque en favor de modelos que reducían las zonas grises, por ejemplo, estableciendo una presunción refutable de empleo. La clasificación debía basarse en criterios objetivos, aunque variasen según el sector. Los desequilibrios de poder habían llevado a algunos países a reglamentar con más precaución. El reconocimiento del trabajo por cuenta propia genuino y la clasificación adecuada podrían dar más seguridad a las plataformas. Para ello era necesario cumplir con los marcos jurídicos existentes y colaborar con las autoridades públicas, incluso proporcionando datos y registros, a fin de apoyar las inspecciones del trabajo o los procedimientos judiciales. Las relaciones de trabajo triangulares y el carácter transfronterizo de la economía de plataformas complicaban el cumplimiento y la aplicación. Las plataformas deberían estar legalmente constituidas en cada uno de los países en los que operaban sus trabajadores.
48. El experto gubernamental de los Estados Unidos señaló las repercusiones negativas de la clasificación errónea para los trabajadores individuales y para la equidad. Las prácticas de empleo encubierto habían situado en posición de desventaja a los empleadores que respetaban la legislación, con consecuencias para el mercado trabajo, los ingresos fiscales y los sistemas de seguridad social. Los Estados Unidos habían adoptado diversos enfoques en relación con la clasificación, inclusive a través de presunciones de empleo, como el test ABC y la creación de una

situación en el empleo intermedia. El enfoque intermedio había sido rechazado por el actual Gobierno federal, ya que, si a los trabajadores de esa categoría se les concedieran los mismos derechos que a los demás trabajadores, la categoría sería innecesaria, mientras que concederles menos derechos produciría incentivos negativos. En su lugar, se estaba formulando una nueva ley para crear una presunción refutable de la situación en el empleo en la negociación colectiva y aclarar la condición de contratista independiente a través de una nueva comprobación acorde a la legislación y la jurisprudencia nacionales. Por ello, era oportuno que la OIT contribuyera con sus aportaciones tripartitas al debate con el fin de reducir la incertidumbre y abordar la clasificación errónea, aumentar la eficacia de los esfuerzos de aplicación y reducir el riesgo de litigios contra los empleadores.

49. El experto gubernamental de México afirmó que la clasificación debía basarse en criterios objetivos y que los procedimientos jurídicos no deberían impedir el reconocimiento de una relación de trabajo. En México, la clasificación tenía un impacto en los impuestos, la seguridad social y las condiciones de trabajo. Las autoridades fiscales habían suscrito un acuerdo con las plataformas digitales que permitía la recaudación de impuestos si sus contratistas eran trabajadores por cuenta propia, lo que, si bien no era una solución perfecta, permitía una considerable recaudación de impuestos. La administración de la seguridad social había puesto en marcha un proyecto piloto para extender la seguridad social a los trabajadores por cuenta propia, con una aceptación muy baja. La clasificación errónea de los trabajadores también reducía la capacidad de los trabajadores para suscribir acuerdos colectivos con las plataformas digitales. La clasificación de las empresas de plataformas como empleadores también planteaba un desafío en relación con los impuestos y otros costos. Aunque se argumentaba que no sería viable desde el punto de vista financiero, una reforma en México se había reflejado en aumento de las cotizaciones sociales y de la aplicación de los salarios mínimos. El orador instó a que continuase el diálogo tripartito fin de abordar las cuestiones relativas a la clasificación, así como para colmar las legales tanto a nivel internacional como nacional y asegurar los derechos de todos los trabajadores, ya fuesen dependientes o independientes.
50. La experta gubernamental de Chequia señaló que, en la Unión Europea, nueve de cada diez plataformas habían clasificado a los trabajadores como autónomos, de los cuales el 20 por ciento había sido clasificado erróneamente. Numerosos casos judiciales en la Unión Europea habían dado lugar a la reclasificación de trabajadores como trabajadores asalariados. La clasificación errónea privaba a las personas de sus derechos laborales y sociales, ejerciendo una presión indebida sobre los sistemas de seguridad social. Asegurar una clasificación correcta, respetando el auténtico trabajo por cuenta propia, era clave para mejorar la situación de los trabajadores de plataformas. Existían varios enfoques, incluida la presunción refutable de una situación en el empleo. El proyecto de Directiva de la Unión Europea había abordado la clasificación errónea, la dirección algorítmica y la transparencia transfronteriza, y también había propuesto directrices sobre la aplicación de la legislación de la Unión Europea en materia de competencia para proteger la negociación colectiva. Varios Estados miembros de la Unión Europea habían adoptado leyes nacionales o suscrito convenios colectivos para mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a la protección social, a menudo dirigidos a las plataformas de transporte y reparto.
51. El experto gubernamental de España se refirió a la Ley 12/2021, que establecía una presunción de situación en el empleo para las plataformas digitales que prestaban servicios de transporte y la obligación de todas las empresas de informar sobre el funcionamiento de los algoritmos que afectaban a las condiciones de trabajo. Se daba por supuesto que cualquier proveedor de

servicios de plataforma era un trabajador asalariado cuando la plataforma utilizaba un algoritmo para dirigir el trabajo. La ley era el resultado del diálogo social, ya que los empleadores también reconocían la necesidad de colmar las brechas legales y de aplicación de la legislación del trabajo para los trabajadores de plataformas. Era necesario modernizar el concepto de trabajador para abordar el futuro del trabajo y asegurar la aplicabilidad continua del marco normativo de la OIT. Instó a una mayor regulación para definir el concepto de trabajador teniendo en cuenta los acuerdos triangulares, la dirección algorítmica y la gestión por incentivos, que dificultaban la detección de la relación de trabajo. En lugar de centrarse en la flexibilidad del tiempo de trabajo, el lugar de trabajo o la forma de realizar el trabajo, los criterios de clasificación del empleo deberían centrarse en los medios de producción, tal y como establecía el proyecto de ley de la Asamblea de California núm. 5 , Ch. 296 y quedaba reflejado en diversas sentencias judiciales. La creación de una tercera categoría no era una solución viable, como demostraban los casos judiciales en Alemania, España, Italia y el Reino Unido. Para los trabajadores de plataformas era difícil exigir su clasificación correcta como trabajadores asalariados habida cuenta de: i) la falta de sindicación; ii) el carácter transnacional y a tiempo parcial del trabajo; iii) la relación de trabajo triangular; iv) la dirección algorítmica; v) la gestión por incentivos, y vi) el miedo a ser desconectados o despedidos. Por lo tanto, era necesario regular y mejorar la aplicación de la legislación mediante el aumento de las inspecciones del trabajo y la presunción de la situación en el empleo. Un mejor cumplimiento de la legislación y una mayor seguridad jurídica podrían implicar una mayor inversión en las empresas de plataformas en beneficio directo de las empresas y los trabajadores.

52. Señalando la urgencia que revestía el tema, el experto gubernamental del Brasil declaró que, en 2018, su país había adoptado una ley que extendía la seguridad social a los trabajadores de los servicios de transporte a domicilio a través de plataformas, lo que había encendido el diálogo social sobre la manera de clasificar a los trabajadores de plataformas de una manera que satisficiera las necesidades y los intereses de los trabajadores en términos de flexibilidad, al tiempo que les garantizara derechos básicos. Aunque el marco regulador seguía siendo objeto de debate, ya se habían llevado a cabo inspecciones del trabajo de la economía de plataformas en todo el país, que habían servido de base para decisiones judiciales, y el Gobierno del Brasil mantenía su compromiso de garantizar unas normas mínimas, incluida la seguridad social, el seguro de vida y los programas de formación.
53. El experto gubernamental del Japón afirmó que si bien existía una definición de «trabajadores de plataformas», no la había de «trabajadores por cuenta propia». Sin embargo, se estaban publicando directrices y reglamentos en aras de aumentar su protección y resolver los desequilibrios entre los trabajadores por cuenta propia y las empresas de plataformas. El Gobierno también había preparado directrices para aclarar la aplicación de las normas y reglamentos sobre antimonopolio, subcontratación y trabajo y para establecer un centro de asesoramiento para los trabajadores por cuenta propia, así como para extender la prestaciones en concepto de indemnización a los trabajadores por cuenta propia de reparto de comida. También estaba en proceso de preparación un proyecto de ley que regulaba las empresas que contrataban a trabajadores por cuenta propia que trabajaban bajo contrato o por envío/entrega (y que no tenían una relación de trabajo como tal).
54. El experto gubernamental de China subrayó que no existía una definición legal única de trabajadores de plataformas, sino que podían definirse como trabajadores asalariados o trabajadores por cuenta propia que prestaban servicios. En 2021 se había creado una tercera

categoría para extender los derechos básicos y la protección social a los trabajadores que tuvieran mayor autonomía de trabajo, al tiempo que estaban sometidos a la gestión y el control de las plataformas, tal y como se establecía en un dictamen orientativo sobre la protección de los derechos e intereses de la seguridad en el trabajo de los trabajadores de plataformas⁹. Con ello se otorgaba a estos trabajadores el derecho a un empleo, una remuneración y un tiempo de trabajo equitativos, a la seguridad en el trabajo y a la seguridad social, así como a la participación en los procesos de toma de decisiones para los algoritmos y las normas de trabajo. Aunque algunas leyes vigentes se aplicaban a los trabajadores de plataformas, otras, como la Ley de Sindicatos, habían sido revisadas a tal efecto. Dada la diversidad de puntos de vista sobre la clasificación, estaba claro que un enfoque único no era viable. La Reunión debería determinar los derechos laborales básicos que deberían concederse a los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación.

55. La representante de la Comisión Europea destacó los objetivos y el contenido del proyecto de Directiva de la Unión Europea, que abarcaba tanto las plataformas de trabajo digitales in situ como en línea y que pretendía apoyar el auténtico trabajo por cuenta propia. Comprendía: 1) un procedimiento para asegurar la correcta clasificación de la situación en el empleo a través de una presunción legal refutable puesta en práctica por medio de criterios adaptados a la legislación y la práctica del Estado miembro de la Unión Europea; 2) la regulación de la dirección algorítmica para prever las posibles infracciones en relación con las condiciones de trabajo, la situación en el empleo y los derechos de protección de datos, inclusive mediante la restricción de la recopilación, el uso y el procesamiento de los datos personales, la mejora de la transparencia y el diálogo social, y la garantía de la supervisión, evaluación y rendición de cuentas por parte de personas, y 3) el fortalecimiento del intercambio de información y la trazabilidad, especialmente en los contextos transfronterizos. Señaló que el proyecto de Directiva de la Unión Europea se había elaborado con la participación de los interlocutores sociales y se basaba en pruebas empíricas, y que actualmente era objeto de debate en el Consejo Europeo y el Parlamento.
56. El Vicepresidente trabajador acogió con satisfacción el rechazo por parte de la Vicepresidenta empleadora del empleo encubierto y su apoyo a la aplicación de la Recomendación núm. 198, que instaba a los Gobiernos a luchar contra las prácticas de empleo encubierto, y pidió a la Oficina que adoptara medidas de promoción inmediatas en ese sentido. La correcta aplicación de las normas pertinentes de la OIT debería continuar, al tiempo que se abordaban las brechas a través de nuevas acciones normativas que proporcionasen igualdad de condiciones y estableciesen una seguridad jurídica mediante la armonización y la normalización de los enfoques legislativos, judiciales y laborales nacionales, inclusive para el trabajo transfronterizo. Acogió con beneplácito el consenso de los expertos gubernamentales sobre la necesidad del principio de la primacía de los hechos, de unos indicadores objetivos de la situación en el empleo, así como de la mejora del cumplimiento y la aplicación, habida cuenta de las relaciones de trabajo triangulares y la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas.
57. Una tercera categoría de trabajadores no conduciría a resultados positivos en términos de salarios y empleo, sino que crearía inseguridad jurídica y una protección laboral y social inadecuadas a nivel nacional e internacional. También provocaría litigios innecesarios y presiones conexas sobre la administración del trabajo y las autoridades reguladoras. Regular el trabajo

⁹ Adoptado en la Reunión de Asuntos Generales del Consejo de Estado celebrada el 7 de julio de 2021.

dependiente por cuenta propia tampoco bastaba para abordar los cambios en la organización del trabajo observados en la economía de plataformas. En cambio, la clasificación debía abordar el desequilibrio de poder entre las plataformas y los trabajadores por cuenta propia y garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, con independencia de la situación en el empleo. Al contrario de lo que ocurría con los verdaderos trabajadores por cuenta propia, los trabajadores clasificados erróneamente como autónomos no tenían capacidad para determinar el costo de sus servicios o sus condiciones contractuales, ni tenían influencia alguna sobre qué servicios aceptar sin ser penalizados. Dado el impacto global de las plataformas en todos los países, con distintos niveles de desarrollo y de capacidad digital, y la naturaleza transfronteriza de la economía de plataformas, la cooperación para el desarrollo y una nueva norma internacional del trabajo podrían proporcionar a los países el apoyo y la orientación necesarios para hacer realidad el trabajo decente en la economía de las plataformas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los diversos contextos económicos, culturales, tecnológicos y sociales. El proyecto de Directiva de la Unión Europea constituía un buen ejemplo.

58. La Vicepresidenta empleadora señaló que la clasificación de los trabajadores no debía distraer las deliberaciones de la promoción de condiciones de trabajo decente, independientemente de la clasificación. La diversidad de trabajadores de plataformas y de enfoques de clasificación entre jurisdicciones y dentro de ellas hacía que la imposición de criterios de clasificación internacionales no fuese razonable. La plataforma no debería utilizarse como dispositivo para clasificar a los trabajadores, y los modelos empresariales emergentes, incluidas las cooperativas de plataformas, cuestionaban la relevancia de la clasificación. La oradora observó que el recurso a una tercera categoría de trabajadores ya había surgido como solución en algunos países. La presunción refutable de la situación en el empleo no crearía seguridad jurídica sino que simplemente actuaría como una herramienta que podría ser rebatida en los tribunales. Aunque reconocía que el proyecto de directiva de la Unión Europea era importante, el hecho de que aún no se hubiese tomado ninguna decisión, a pesar del nivel similar de desarrollo económico de sus miembros, apuntaba a la dificultad de adoptar una norma internacional. En cualquier caso, no era necesario un camino único en materia de clasificación y protección social. La existencia de normas internacionales aplicables hacía innecesario adoptar nuevas normas sobre el trabajo en plataformas. La exclusión del trabajo en plataformas sugeriría erróneamente que las normas existentes ya no eran relevantes.
59. En relación con la intervención de la representante de la Unión Europea, la Vicepresidenta empleadora subrayó la heterogeneidad de las soluciones jurídicas nacionales y las opiniones divergentes en el seno de la Unión Europea en relación con el proyecto de Directiva, deduciendo la dificultad de imponer una solución única y, sobre todo, construida sobre un modelo europeo. Recomendó que a la OIT realizara un análisis, una investigación y una evaluación rigurosos del impacto de las intervenciones políticas a nivel mundial.

Punto 4: ¿Cuáles son las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores de plataformas? ¿Están protegidos los datos personales de los trabajadores? ¿Existen salvaguardias en relación con el uso de las tecnologías para la organización y el seguimiento del trabajo en plataformas?

- 60.** La Vicepresidenta empleadora manifestó su apoyo al Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y a la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), señalando su aplicación a la economía de plataformas, así como a la Declaración del Centenario de la OIT y a su llamamiento en favor de sistemas de protección social adecuados, sostenibles y adaptados a la evolución del mundo del trabajo. La protección social representaba una inversión en economías inclusivas y que funcionasen bien, y contribuía al trabajo decente, el empleo productivo, las empresas sostenibles, el crecimiento inclusivo, la mejora de los ingresos fiscales y la cohesión social. Acogió con satisfacción los modelos innovadores y las respuestas políticas prometedoras capaces de equilibrar la sostenibilidad, el espacio fiscal y el crecimiento económico con una cobertura significativa, el respeto de la dignidad humana y la justicia social. En muchos países, las protecciones estaban relacionadas con el empleador del trabajador y no con el propio trabajador, a pesar del creciente protagonismo de nuevas y diversas modalidades de trabajo. Instaba a adoptar un diseño fluido y flexible para adaptarse a las necesidades actuales del mercado de trabajo, especialmente en el contexto de la economía de plataformas, y evitar la elección entre flexibilidad y seguridad. Recordó que la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109.^a reunión (2021), pedía el acceso universal a la protección social universal, que podría lograrse adaptando la protección social para cubrir a todos los trabajadores e integrando a las nuevas categorías de trabajadores. Para tener éxito, esos esfuerzos deberían extenderse a los trabajadores de plataformas y a las plataformas; mantenerse al día con un mercado de trabajo más diverso; adoptar enfoques proporcionales a la distribución de los riesgos, e incluir medidas en relación con la transferibilidad. Los desafíos que planteaba la extensión, comunes a todos los tipos de empleo, exigían medidas de respuesta transversales, como las formuladas en el informe de referencia. Unas medidas eficaces deberían diseñarse en función de los contextos nacionales y a través del diálogo social, y no en función de la clasificación.
- 61.** El uso de algoritmos, la inteligencia artificial y la protección de datos tenían la misma relevancia en las empresas de plataformas que en las empresas tradicionales, y los proveedores de servicios de plataformas disfrutaban en realidad de un mayor nivel de control que los trabajadores tradicionales. Además, los algoritmos se regían por reglas establecidas por humanos que permitían a las plataformas poner en relación eficazmente a los consumidores con los proveedores de servicios a un precio aceptable, al tiempo que promovían la seguridad, la transparencia y la protección contra el fraude. Como cualquier sector, las plataformas necesitaban normas que regulasen el acceso a la información y a incentivos para fomentar un comportamiento que mejorase la fiabilidad y la seguridad del mercado. Los consumidores necesitaban esperar una protección razonable y por tanto, las plataformas debían equilibrar estos intereses. Dado que la protección y el uso de los datos eran cuestiones relevantes para todas las empresas, estaban ampliamente reguladas en la mayoría de los países, por ejemplo en la Unión

Europea, México, Brasil, Japón, China y Francia¹⁰. En general, la legislación exigía que las plataformas fuesen transparentes con los proveedores de servicios sobre la base de normas que promoviesen interacciones seguras, respetuosas y eficientes, y que compartiesen información sobre el uso de los datos recopilados. Para los empleadores, estas prácticas eran positivas en la medida en que se mantenían dentro del ámbito de la normativa aplicable y no suponían una intromisión indebida en los derechos intelectuales.

62. El Vicepresidente trabajador declaró que existían numerosas pruebas empíricas de la existencia de déficits de trabajo decente, que requerían la atención inmediata de la OIT a través de una nueva norma. El proceso de formulación de una norma implicaría necesariamente un informe sobre la legislación y la práctica que proporcionaría la base de pruebas empíricas necesaria para una acción normativa audaz que redujera los déficits de trabajo decente, cerrara las brechas en la protección laboral, proporcionara seguridad jurídica y creara unas condiciones equitativas. Entre las brechas en las condiciones de trabajo figuraban las relacionadas con la falta de ingresos garantizados y de acceso a un salario de subsistencia; la transparencia salarial; el tiempo de trabajo no remunerado; la remuneración de las vacaciones; el suministro oportuno de equipos de protección; el acceso a la protección de la paternidad y de la maternidad; la protección contra la violencia y el acoso en el trabajo; el acceso a instalaciones sanitarias y de descanso; la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva y, a menudo, el acceso a mecanismos de solución de conflictos y de reparación. La clasificación errónea de la situación en el empleo podría estar en el origen de muchas de ellas. Los trabajadores también se veían afectados por la toma de decisiones automatizada por parte de los algoritmos, por ejemplo las suspensiones automáticas arbitrarias, la retención de puestos de trabajo, las calificaciones unilaterales, el control constante de las actividades y los sesgos raciales y de género. Los trabajadores también tenían que sufragar el costo de los equipos de trabajo, se enfrentaban a sanciones por rechazar trabajos, carecían del derecho efectivo a desconectarse y no tenían derecho a la transferibilidad de los datos ni a la protección de éstos.
63. El orador subrayó la falta de protección social, refiriéndose a la edición de 2021 del informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, según el cual la cobertura de la protección social estaba inversamente relacionada con la dependencia de los trabajadores. El cálculo de las prestaciones no incluía el tiempo de espera no remunerado, lo que tenía impacto significativo en los trabajadores y en los Gobiernos, privándoles de los fondos necesarios para invertir en servicios públicos. La falta de protección social podía ser cuestión de vida o muerte, como se observaba en el aumento de las muertes de los repartidores de alimentos, que dejaban a las familias sin compensación y a las plataformas sin asumir responsabilidades.
64. Las cuestiones salariales eran el tema más frecuente de las protestas, como demostraba una encuesta sobre protestas laborales en plataformas publicada en junio de 2022. Los trabajadores de plataformas remunerados por tarea también pagaban a menudo elevadas comisiones a la plataforma, como se señalaba en la edición de 2021 del informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, comisiones que representaban la mayor parte de los ingresos de las plataformas. Los trabajadores que realizaban microtarefas y trabajo colaborativo dedicaban una

¹⁰ Unión Europea, Directiva sobre Protección de Datos Personales; México, Ley Federal de Protección de Datos Personales; Brasil, Ley General de Protección de Datos Personales (2020); Japón, Ley de Protección de Datos Personales (2003); China, Ley de Protección de Datos, Personales y Ley de Seguridad de Datos, y Francia, Ley para una República Digital (2016).

parte importante de su tiempo a actividades no remuneradas, como se señalaba en las investigaciones de la OIT¹¹. Los trabajadores de los países en desarrollo solían recibir cheques regalo en lugar de dinero en efectivo. Cuando los trabajadores recibían dinero en efectivo, los costos de la transferencia a veces se deducían de su salario. Los trabajadores de plataformas tenían un acceso limitado a la formación y a las oportunidades profesionales, como se señalaba en la edición de 2020 del informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo.

65. Las nuevas formas de control y vigilancia de los trabajadores provocaban una pérdida de autonomía y ampliaban el tiempo de trabajo más allá de los límites establecidos en el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47). El miedo a la denegación de trabajo u otras sanciones, las puntuaciones y otras estructuras de incentivos habían recortado la autonomía de los trabajadores y el control sobre su trabajo, tiempo de trabajo, horarios y decisiones sobre su salud y seguridad, lo que, en un mercado con exceso de oferta de mano de obra, podía provocar una falta de oportunidades laborales. Los algoritmos regulaban las condiciones laborales sustituyendo a los humanos en la asignación y evaluación del trabajo, contribuyendo a una vigilancia del lugar de trabajo que socavaba la vida privada y la dignidad de los trabajadores. Varias plataformas tenían cláusulas que permitían a los clientes rechazar el trabajo por insatisfactorio sin apenas justificación. La falta de transparencia de los algoritmos había creado un desequilibrio de poder entre los trabajadores y las plataformas, y para corregirlo era necesaria una auténtica negociación colectiva. Por último, los datos eran una forma sustancial de ingresos para las plataformas, de los cuales ninguna parte iba a parar a los trabajadores. La soberanía y la transferibilidad de los datos eran necesarias para promover los derechos y la autonomía de los trabajadores. Era decisivo que los Gobiernos tuviesen acceso a los códigos de origen de los algoritmos para regular la discriminación o el despido improcedente contrarios al Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158).
66. El Vicepresidente gubernamental afirmó que todos los trabajadores deberían disfrutar de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, reconociendo la existencia de brechas legales, de aplicación y de cumplimiento, así como la necesidad de protecciones específicas para los trabajadores de la economía de plataformas. La clasificación y las correspondientes obligaciones de los empleadores eran fundamentales para acceder a los derechos de los trabajadores y asegurar la igualdad de condiciones. Los derechos básicos debían seguir aplicándose, incluso cuando la clasificación no estuviese clara. La protección de datos, la dirección algorítmica, las relaciones triangulares y la protección social requerían una atención especial.
67. El experto gubernamental de los Estados Unidos explicó que, en su país, los trabajadores de plataformas gozaban de menos protecciones que otros trabajadores, especialmente en relación con los salarios mínimos, las horas extraordinarias, el acceso a la seguridad social y el derecho a sindicarse. La clasificación errónea era un obstáculo indiscutible en este sentido, con repercusiones perjudiciales para los trabajadores, los empleadores que cumplían las normas y los programas de seguridad social. Era necesario estudiar la cuestión de la protección de datos, ya que los empleadores utilizaban los datos para tomar decisiones relevantes sobre las condiciones de trabajo. La transparencia en torno a la dirección algorítmica era necesaria para evaluar la

¹¹ Janine Berg, et al., [Las plataformas laborales digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital](#) (OIT, 2018).

clasificación de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo y del empleo. La supervisión tripartita de estas decisiones era necesaria y apremiante.

68. La experta gubernamental de Chequia afirmó que el trabajo en plataformas creaba oportunidades pero también planteaba desafíos en cuanto a las condiciones de trabajo, sobre todo en relación con la transparencia y la previsibilidad, sin mecanismos de reparación o interposición de quejas. La vigilancia a través de plataformas digitales o por parte de los clientes y la dirección y la evaluación del rendimiento de los trabajadores podían afectar en gran medida a la autonomía y el bienestar de los trabajadores. En cuanto a los ingresos y el tiempo de trabajo, los problemas incluían el trabajo por tareas, las tareas no remuneradas, los pagos rechazados, la exclusión del salario mínimo y del diálogo social, el escaso poder de negociación y la inseguridad de los ingresos. La flexibilidad a menudo conllevaba tiempos de espera no remunerados y podía comprometer el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. La situación en el empleo, los requisitos de elegibilidad y el carácter complementario de los ingresos procedentes del trabajo en plataformas limitaba el acceso de los trabajadores a la protección social. El acceso limitado a la protección por desempleo y a las prestaciones por enfermedad había agravado la vulnerabilidad de los trabajadores in situ durante la pandemia de COVID-19. Una clasificación correcta podría ayudar a resolver estos problemas, sobre todo en relación con el acceso a la protección social. La distribución de tareas basada en valoraciones y el seguimiento y vigilancia mediante sistemas algorítmicos habían dado lugar a un aumento de los riesgos psicosociales. Era necesario mejorar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales relacionadas. También destacó el impacto en las condiciones de trabajo del recurso a sistemas de toma de decisiones algorítmicos y de control automatizados más que a gestores humanos. En particular, la falta de transparencia en los parámetros impedía a los trabajadores cuestionar las decisiones o solicitar una comprobación humana, y también encubría la existencia de subordinación y control de los trabajadores. Las leyes de protección de datos deberían limitar estrictamente el uso de datos personales y velar por que se informaba a los trabajadores de su utilización. La gestión algorítmica debería estar sujeta al diálogo social y las plataformas deberían asegurar la supervisión humana y proporcionar mecanismos de reparación.
69. El experto gubernamental de España observó que la legislación existente no se aplicaba suficientemente para garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas, en parte debido a los desafíos que planteaba la clasificación. Para asegurar el trabajo decente eran necesarios una clasificación correcta, un concepto moderno del término «trabajador» y unas inspecciones del trabajo que contasen con recursos suficientes. Entre las acciones futuras necesarias se encontraban ampliar y velar por la aplicación efectiva de los derechos existentes a los trabajadores de plataformas; velar por su correcta clasificación, y adoptar una nueva normativa para abordar cuatro desafíos específicos que planteaba la economía de plataformas, a saber: i) la regulación insuficiente para proteger los datos y abordar la forma en que las nuevas tecnologías incorporadas en las plataformas permitían el seguimiento y control de las actividades de los trabajadores, incluso fuera del trabajo; ii) la falta de transparencia y la negociación de algoritmos inherentes al funcionamiento de las plataformas, así como los desafíos relacionados con la selección, control, supervisión, gestión y despido de los trabajadores, para los que la Ley española núm. 12/2021 podría servir de precedente; iii) el derecho a la desconexión digital, ya que la conexión constante difuminaba los límites entre trabajo y descanso, y iv) la existencia de relaciones de trabajo triangulares a las que no se aplicaban plenamente las normas de la OIT.

70. El experto gubernamental de México observó que algunos obstáculos a los derechos fundamentales eran particulares, aunque no exclusivos, de la economía de plataformas, y que no existía ninguna norma internacional a partir de la cual construir sistemas de protección social adecuados para todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación. Los desafíos regulatorios en México guardaban relación con la dirección algorítmica, inclusive la falta de comprensión de los trabajadores sobre el funcionamiento de los algoritmos y el refuerzo de la discriminación de los grupos vulnerables, la falta de transparencia relativa a las sanciones relacionadas con el volumen de trabajo, y la falta de mecanismos para asegurar la participación de los trabajadores de plataformas en la regulación de los algoritmos. Muchas jurisdicciones concedían a los trabajadores el derecho a participar en la elaboración de la normativa interna cuando no existían sindicatos. Señaló asimismo los desafíos relacionados con la conectividad y la «desconexión de las plataformas», que podrían equivaler a un despido injusto de trabajadores. El carácter irregular del trabajo también planteaba desafíos para la capacidad de su Gobierno de asegurar la protección social, incurriendo en costos indebidos para la sociedad para dar cuenta de la baja tasa de contribuciones y la alta tasa de accidentes entre los trabajadores de plataformas. Existían obstáculos adicionales que afectaban específicamente a las mujeres en la economía de plataformas, como el uso de algoritmos discriminatorios que dificultaban su acceso al trabajo; la violencia y el acoso; la falta de acceso a la protección de la maternidad, y la segregación profesional. Por último, subrayó la dificultad de controlar y hacer cumplir la legislación entre las plataformas cuando no eran entidades jurídicas en los países donde operaban. Era necesario colmar estas brechas y desarrollar un marco jurídico internacional, a través del diálogo social.
71. El experto gubernamental del Brasil reafirmó la necesidad de garantizar el trabajo decente y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, independientemente de su clasificación, mediante la acción institucional y un diálogo social abierto. Como ejemplo, citó la promulgación en el Brasil en 2018 de la Ley General de Protección de Datos Personales que establecía un marco jurídico para los derechos de los titulares de los datos personales respecto del tratamiento de los datos disponibles en soportes físicos y digitales. Las empresas de plataformas seguían teniendo la obligación, con arreglo a la legislación fiscal, de evitar la competencia desleal y los desequilibrios fiscales.
72. La Vicepresidenta empleadora subrayó que los desafíos que planteaba la protección social para la economía de plataformas se asemejaban a los de otros sectores, estaban arraigados en los sistemas nacionales de seguridad social y dependían de la disponibilidad de espacio fiscal para cubrir a todos los trabajadores, independientemente de su clasificación. La tecnología inherente al trabajo en plataformas podría contribuir a aumentar la cobertura de la protección social mediante la trazabilidad de los trabajadores y los proveedores de servicios, y ayudar a aplicar intervenciones políticas específicas. Advirtió sobre las soluciones simplistas y reiteró la necesidad de adoptar enfoques pragmáticos y documentados para la extensión de la protección social. La presunción de la situación en el empleo había planteado los riesgos de frenar las oportunidades de empleo y obstaculizar el desarrollo de la iniciativa empresarial y la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas, lo que había dado lugar a un aumento de la informalidad y el desempleo. La protección social debería estar vinculada a una relación de trabajo real, lo que exigía distinguir el empleo encubierto de un verdadero trabajo por cuenta propia en la economía de plataformas. La oradora destacó que las situaciones de remuneración inadecuada, de multiplicidad de empleadores y de relaciones de trabajo tripartitas no eran exclusivas de la

economía de plataformas, y que era necesario seguir investigando. No había pruebas empíricas de que se hubiera negado a los trabajadores tiempo de descanso; más bien, el trabajo en plataformas ofrecía a las personas flexibilidad para organizar su tiempo de trabajo según sus necesidades.

- 73.** La oradora argumentó que la Reunión debería centrarse únicamente en cuestiones específicas de las plataformas y que, por tanto, la regulación de la inteligencia artificial quedaba fuera de su ámbito de trabajo. En todo el mundo, las cuestiones relacionadas con la protección de datos estaban muy bien reguladas en cuanto al tipo de información recopilada, su uso, transparencia y accesibilidad. Recordó que durante la reunión de marzo de 2021 del Consejo de Administración se había planteado la posibilidad de celebrar una discusión sobre la protección de los datos personales de los trabajadores en la era digital, que se propuso para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Apoyaba la necesidad de respetar la legislación sobre el uso de algoritmos, incluida la ley de propiedad intelectual, el intercambio y la recopilación de datos, así como los procesos de toma de decisiones por parte de la inteligencia artificial. Los algoritmos no deberían utilizarse para perpetuar comportamientos discriminatorios; sin embargo, se requería sensibilidad para equilibrar los derechos de los trabajadores a la protección de datos con los de los proveedores de servicios y con la obligación de éstos de compartir dichos datos con las autoridades gubernamentales, inclusive con fines fiscales. Destacó que también había casos en los que era importante no revelar esos procesos. También apoyaba la realización de nuevas investigaciones sobre las mejores prácticas en relación con el tratamiento de la información confidencial y la transferibilidad de datos entre plataformas, incluidas las calificaciones, distinguiendo entre calificaciones de rendimiento, opiniones de satisfacción del cliente, etc. Se opuso a la afirmación del Vicepresidente trabajador de que los algoritmos tomaban decisiones que conducían a la falta de trabajo, y sugirió que tales decisiones podían ser consecuencia de una mala experiencia del cliente.
- 74.** El Vicepresidente trabajador coincidió en la necesidad de extender la protección social a todos los trabajadores, independientemente de su relación de trabajo, teniendo en cuenta los principios contenidos en el Convenio núm. 102 y la Recomendación núm. 202. Sin embargo, reconocía la pertinencia de la determinación de la situación en el empleo y la protección social, lo que hacía necesaria una doble estrategia para corregir la clasificación errónea y, al mismo tiempo, extender la protección social a los verdaderos trabajadores por cuenta propia, habida cuenta del gran número de trabajadores que participaban en el empleo encubierto. Aunque la tecnología podía permitir la trazabilidad de los trabajadores, existía una falta de transparencia y de intercambio de información con los inspectores del trabajo y las autoridades fiscales y de seguridad social, lo que dificultaba su capacidad para exigir el cumplimiento de la legislación. Refiriéndose a la exposición de las plataformas basadas en la ubicación a riesgos psicosociales, lesiones e incluso la muerte de los trabajadores, recordó que la seguridad y salud en el trabajo se había elevado a la lista de principios y derechos fundamentales en el trabajo y que los trabajadores de plataformas deberían disfrutar de esos derechos, sin temor a represalias automáticas por rechazar un trabajo peligroso, y tener la posibilidad de informar de esos riesgos a un gestor humano. Además, los representantes de seguridad y salud en el trabajo debían tener acceso a los algoritmos y a los códigos fuente, y las plataformas no deberían utilizar la supervisión y la toma de decisiones automatizadas para ejercer presiones indebidas sobre los trabajadores de plataformas o poner en riesgo su salud, como se establecía en las disposiciones del proyecto de Directiva de la Unión Europea.

75. El orador señaló las brechas existentes en las investigaciones sobre protección de datos y vigilancia, y pidió que se siguiese investigando en los ámbitos de la calificación de los clientes, los derechos colectivos y la mayor transparencia en la determinación de las condiciones de trabajo. Destacó las buenas prácticas legislativas y jurisprudenciales que obligaban a las plataformas a revelar datos sobre cómo fijaban los salarios¹²; cómo otorgaban a los trabajadores acceso a las descripciones de las cuotas de productividad para evaluar sus riesgos potenciales,¹³ y cómo permitían a los sindicatos acceder a los algoritmos de productividad¹⁴. El proyecto de Directiva de la Unión Europea pretendía ampliar el derecho de acceso a dicha información a los auténticos trabajadores por cuenta propia. A su juicio, un «paquete de derechos sobre los datos» debería incluir el derecho de acceso y control individuales de los datos personales; el derecho de acceso colectivo y control negociado de dichos datos; el derecho a una compensación por los beneficios y ventajas intangibles que las plataformas pudiesen obtener de dichos datos; el derecho a que las decisiones basadas en dichos datos fuesen tomadas por un ser humano, y el derecho a la transferibilidad de los datos. Por último, subrayó la importancia de recurrir a los sistemas de reparación e interposición de quejas en lugar de a los mecanismos de arbitraje, y pidió la supresión de las disposiciones sobre arbitraje, como ejemplificaba una decisión del Tribunal Supremo del Canadá.

Punto 5: ¿Tienen los trabajadores de plataformas acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?

76. El Vicepresidente trabajador señaló que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva eran derechos habilitantes aplicables a todos los trabajadores y requisitos previos para otros derechos, y citó el Estudio General de 2020, así como la jurisprudencia de la CEACR y del Comité de Libertad Sindical en relación con la aplicabilidad del Convenio núm. 87 y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). La dispersión geográfica, el miedo a las represalias mediante la desconexión, la vigilancia de las aplicaciones, el empleo encubierto y la clasificación errónea planteaban desafíos para la sindicación de los trabajadores de plataformas, tanto si trabajaban in situ como si trabajaban en línea. No obstante, tanto sindicatos de base tradicionales como sindicatos nuevos habían emprendido con éxito diversas iniciativas de sindicación, por ejemplo en la India, Colombia y Alemania. El derecho de negociación colectiva de los auténticos trabajadores por cuenta propia estaba reconocido a nivel nacional, por ejemplo en la legislación en España¹⁵ y en las actividades de sindicación en Australia, y a nivel internacional por las Directrices de la Unión Europea sobre la aplicación del Derecho de Competencia de la Unión Europea a los convenios colectivos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores por cuenta propia sin asalariados, así como por los órganos de control de la OIT. También se refirió a una decisión del Tribunal Constitucional italiano¹⁶ que reconocía el derecho constitucional a la huelga de los pequeños empleadores y los trabajadores por cuenta propia. Los convenios colectivos podían regular el tiempo de trabajo y

¹² Tribunal de Apelación de Ámsterdam.

¹³ Proyecto de ley 701

¹⁴ Ley 12/2021, España.

¹⁵ Ley 12/2021, España.

¹⁶ Italia, Tribunal Constitucional, Decisión de 24 de enero de 2020 - 1663.

los salarios, así como los derechos de información algorítmica, como ocurría en Dinamarca y España,¹⁷ respectivamente. Instó a que las plataformas fuesen reconocidas como empleadores a efectos de negociación colectiva y que la OIT actuase para asegurar que la legislación sobre competencia no crease obstáculos a la libertad sindical y de asociación y a los auténticos trabajadores por cuenta propia, tal y como se había acordado en las Conclusiones de la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, 2015¹⁸.

77. La clasificación errónea y la legislación en materia de competencia limitaban la sindicación y la negociación colectiva, por lo que era necesario abordarlas. Se refirió a un juicio celebrado en el Reino Unido¹⁹ que había denegado a un sindicato el derecho a solicitar el reconocimiento estatutario debido a la clasificación de los trabajadores por el tribunal como trabajadores por cuenta propia. Los convenios colectivos mencionados en el informe de referencia y en un documento de trabajo de la OIT²⁰ sólo se aplicaban a los trabajadores con una relación de trabajo. No obstante, la ley de competencia seguía siendo un obstáculo en muchas jurisdicciones, por ejemplo en Dinamarca, donde la Autoridad Danesa de Competencia y Consumo había anulado un convenio colectivo puesto que, a su juicio, no se ajustaba a la legislación de competencia de la Unión Europea, ya que los trabajadores de la plataforma no eran considerados trabajadores asalariados²¹.
78. La Vicepresidenta empleadora reconocía la importancia de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, que formaban parte de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la Declaración de Filadelfia. Subrayó que todos los Estados Miembros tenían la obligación, en virtud de su condición de miembros de la Organización, de promover los principios de los convenios núms. 87 y 98, independientemente de su ratificación, ya que reflejaban verdaderas normas democráticas y eran necesarios para la libertad de elección y el estado de derecho en la economía de mercado. También creaban un entorno para una organización del trabajo más eficiente, para la innovación y para una mayor productividad, con el potencial de contribuir a la paz social y a la resiliencia económica. No obstante, discrepaba en cuanto a la aplicabilidad de ambos convenios a los trabajadores de plataformas, independientemente de su clasificación; consideraba que era necesario analizar la cuestión en mayor profundidad para poder pronunciarse en ese sentido. Dio a entender que las referencias a las decisiones de la CEACR y del Comité de Libertad Sindical se aplicaban a contextos diferentes. Si bien los trabajadores, independientemente de su clasificación, podían disfrutar de los derechos establecidos en el Convenio núm. 87, cuestiona la aplicabilidad del Convenio núm. 98 a los trabajadores de plataformas, ya que el artículo 4 supeditaba ese derecho a una relación de trabajo. Recordó que el Grupo de los Empleadores no estaba de acuerdo con la evaluación realizada por el Estudio General de 2020 y consideraba que los trabajadores por cuenta propia tenían contratos comerciales y por tanto, no estaban cubiertos por el Convenio núm. 98. Recordó que las decisiones del Comité de Libertad Sindical no eran

¹⁷ Convenio Colectivo de 17 de diciembre de 2021 suscrito entre CCOO y UGT (2022-).

¹⁸ [GB.323/POL/3](#).

¹⁹ Tribunal de Apelación de Inglaterra y Gales (División Civil), Sindicato Independiente de Trabajadores del Reino Unido y Comité Central de Arbitraje, EWCA Civ 952 (24 de junio de 2021).

²⁰ OIT, *Realizing the Opportunities of the Platform Economy through Freedom of Association and Collective Bargaining*, Documento de trabajo 80.

²¹ Dinamarca, Autoridad Danesa de Competencia y Consumo (DCCA), Decisión de 26 de agosto de 2020.

jurídicamente vinculantes y que no sentaban precedentes jurídicos, por lo que advirtió contra su aplicación a los modelos empresariales de las plataformas porque estaban mal adaptados o desfasados. Además, advirtió del peligro de aplicar las normas relacionadas con el trabajo para regular la actividad comercial, debido a los posibles conflictos que se podían plantear con las leyes de competencia en vigor, ya que los trabajadores por cuenta propia suscribían contratos de forma independiente y a menudo eran considerados empresas. El documento de referencia había exagerado la asimetría de poder y los efectos competitivos de las empresas de plataformas. Admitió que los poderes de monopolio y monopsonio existían, pero señaló que no estaban presentes automáticamente en la economía de plataformas. Advirtió de los posibles conflictos con la legislación sobre competencia, citando el ejemplo de Irlanda²². Además, expresó sus dudas en cuanto a las tasas de empleo atípico notificadas, y señaló también la disminución de las tasas de sindicación. En cuanto al derecho de huelga, reiteró la posición del Grupo de los Empleadores de que ese derecho no existía en las normas internacionales del trabajo y de que la CEACR se había extralimitado en su mandato a este respecto.

79. El Vicepresidente gubernamental confirmó que todos los trabajadores de plataformas deberían disfrutar de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Sin embargo, el acceso a esos derechos se veía obstaculizado por una reglamentación insuficiente, brechas en la aplicación o la falta de incorporación de empresas en los países de origen. Señaló los desafíos propios de la economía de plataformas refiriéndose específicamente a la dirección algorítmica que daba lugar a despidos, discriminación y represalias por ejercer esos derechos. Señaló las cuestiones pendientes relativas a la transposición de los mecanismos de negociación sindical, inclusive en relación con los trabajadores por cuenta propia; la identificación de los empleadores, y el acceso al lugar de trabajo para los trabajadores in situ y los trabajadores en línea. Concluyó observando el importante papel que desempeñaban los sindicatos en la mejora de las condiciones de trabajo de la economía de plataformas.
80. La experta gubernamental de Chequia señaló que el diálogo social y la negociación colectiva seguían siendo limitados debido a la falta de un lugar de trabajo físico y que ambos deberían promoverse como herramientas para mejorar las condiciones de trabajo, ya que ello implicaba la existencia de canales de comunicación y la ausencia de temor a represalias. Era necesario compartir información clave con los representantes de los trabajadores y someter las herramientas de dirección algorítmica al diálogo social. Señaló que en determinadas circunstancias y teniendo en cuenta debidamente la legislación nacional, los trabajadores por cuenta propia deberían poder participar en la negociación colectiva sin temor a infringir la legislación sobre competencia.
81. El experto gubernamental de España se refirió a las brechas existentes en las normas internacionales del trabajo que, como demostraban numerosos estudios, debían abordarse fin de asegurar la correcta clasificación y, con ello, facilitar la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, entre ellas: i) el tratamiento de los desequilibrios entre las empresas multinacionales y los diversos sindicatos nacionales que no podían suscribir convenios colectivos internacionales; ii) la necesidad de establecer normas y mecanismos distintos, en particular en lo que respectaba a las elecciones de los delegados sindicales y a asegurar la comunicación entre los trabajadores y sus representantes en un entorno seguro y sin

²² Irlanda, Ley de Competencia (Enmienda) de 2017, anexo 4.

intromisiones de la empresa; iii) la aplicación de los derechos cuando las empresas no estaban presentes en el territorio; iv) la necesidad de evitar que los algoritmos discriminasen a los trabajadores y a los delegados sindicales, inclusive a través de la garantía del derecho a la afiliación y a la no represalia, como demostraban numerosos estudios, y v) la necesidad de contar con reglamentos específicos sobre la protección de datos y el carácter personal de la información que fuese específica para las plataformas.

82. El Vicepresidente trabajador lamentaba las opiniones expresadas por la Vicepresidenta empleadora acerca del mandato del mecanismo de control. Añadió, en referencia a la Recomendación núm. 204 y a la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical, que todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, y por lo tanto también todos los trabajadores por cuenta propia, tenían el derecho de negociación colectiva. Concluyó refiriéndose al Índice de Protesta Laboral de Leeds y a las protestas de los trabajadores esenciales en el Brasil durante la pandemia de COVID-19 para presentar ejemplos del papel que había desempeñado la acción colectiva y del valor de los trabajadores de plataformas para participar en las protestas.
83. La Vicepresidenta empleadora reconoció los diversos enfoques nacionales utilizados, por ejemplo en Australia, Canadá, Chile y la India para representar los intereses de los trabajadores de plataformas y de los empleadores y extender la negociación colectiva a los trabajadores por cuenta propia, con arreglo al Convenio núm. 87. Sin embargo, el hecho de que existiesen prácticas nacionales en las que existiese una norma sobre el particular no implicaba la necesidad de una obligación internacional derivada de esa norma. Una acción colectiva legítima no tenía por qué tener como resultado un convenio colectivo para los múltiples tipos de trabajadores de plataformas. Cuando existía una relación de trabajo, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva deberían ser respetados, promovidos y realizados por los Estados Miembros, al tiempo que se luchaba contra la clasificación errónea a nivel nacional. La atención debería centrarse en determinar el nivel de aplicación de estos derechos. Sin embargo, afirmó que el derecho de huelga no podía derivarse de los convenios núms. 87 o 98 y lamentó las decisiones adoptadas por la CEACR. Instó a adoptar prácticas y soluciones innovadoras a nivel nacional y subrayó además el valor añadido del diálogo social sectorial como medio para regular las relaciones según los convenios núms. 87 y 98 para los trabajadores en todos los acuerdos.

Punto 6: ¿En qué cuestiones debería centrarse la OIT para ayudar a que el trabajo decente sea una realidad en la economía de plataformas, en particular, qué orientaciones podría proporcionar para documentar una posible discusión general o punto normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, sujeto a la decisión del Consejo de Administración?

84. La Vicepresidenta empleadora señaló que, si bien existía un acuerdo transversal sobre el lugar que ocupaba el trabajo de plataformas en la economía y en relación con los desafíos que planteaba su naturaleza en rápida evolución, no había una base suficiente o un terreno común sobre cuestiones clave para emprender una acción normativa de la OIT. Se necesitaban más investigaciones multifacéticas y multidisciplinarias, así como datos exhaustivos y representativos, para documentar las deliberaciones futuras, dada la diversidad, complejidad y naturaleza evolutiva de la economía de plataformas. La investigación podría incluir la determinación del alcance de las regulaciones; la aplicabilidad de las normas existentes de la OIT; las operaciones y

los impactos de la economía de plataformas, y la dinámica de sus interacciones con el mercado de trabajo fuera de línea. Las futuras discusiones debían tener en cuenta la multiplicidad de actores de la economía de plataformas, incluidos los auténticos trabajadores por cuenta propia y una tercera categoría emergente denominada «contratistas dependientes». Mientras tanto, deberían aplicarse las normas existentes para ayudar a mejorar el cumplimiento y la aplicación. Advirtió contra la formulación de una nueva norma que regulase la prestación transfronteriza de servicios y la contratación de trabajadores de plataformas, puesto que ya existían normas establecidas para otros trabajadores.

- 85.** Aunque la acción normativa no era apropiada para toda la economía de plataformas, propuso otras medidas que podrían adoptarse, a saber: i) avanzar en la discusión sobre cómo las plataformas podrían aumentar la formalidad a través de la trazabilidad, de la reforma de la legislación fiscal y del carácter privado de los datos, así como de mecanismos de incentivos, con los beneficios añadidos de generar ingresos públicos, avanzar en la inclusión financiera y proteger a los trabajadores; ii) aplicar la Recomendación núm. 198 como herramienta para orientar a los mandantes de la OIT en la clasificación de las relaciones de trabajo; iii) velar por la seguridad y salud en el trabajo mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos a través del diálogo social, en consonancia con la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión (2022); iv) fomentar formas novedosas de diálogo social que incluyesen a las organizaciones de empleadores y a las empresas de plataformas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones entre los proveedores de servicios y las plataformas; v) asegurar la cobertura de la protección social de todos los trabajadores de plataformas y proveedores de servicios, independientemente de su situación en el empleo; vi) ofrecer mecanismos de solución de conflictos y acceso a la justicia para los trabajadores de plataformas y los proveedores de servicios; vii) mejorar la accesibilidad a Internet y otras infraestructuras digitales, en particular en las comunidades marginadas y rurales, con el fin de eliminar las barreras al empleo; viii) promover enfoques sectoriales y la ratificación de las normas actualizadas existentes, incluidos el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188), la Recomendación núm. 198 y el Convenio núm. 102, en consonancia con el mecanismo de examen de las normas; ix) reforzar y desarrollar la capacidad de las inspecciones del trabajo para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional por parte de las empresas, y x) proteger los derechos de los proveedores de servicios de datos, equilibrando al mismo tiempo la capacidad de las empresas de plataformas para compartir información con las autoridades gubernamentales con fines fiscales y respetando el derecho legítimo de las empresas a las patentes y los secretos comerciales en virtud de las leyes de propiedad intelectual, a fin de no frenar la innovación y los nuevos avances.
- 86.** El Vicepresidente trabajador señaló que las prácticas laborales en las plataformas digitales, tanto las basadas en la web como las basadas en la ubicación geográfica, estaban socavando las protecciones de los trabajadores por las que tanto se había luchado y reconfigurando sectores enteros, como los del transporte, el trabajo de cuidados y los servicios públicos. Existía una necesidad clara y justificada para emprender una acción normativa en forma de convenio a fin de colmar las brechas de las normas internacionales del trabajo y garantizar un trabajo decente a los trabajadores de plataformas. Por ello, una discusión general sólo serviría para retrasar una acción que claramente requería atención urgente. El trabajo en plataformas había reforzado la

tendencia a la precarización en detrimento de los derechos laborales, añadiendo al mismo tiempo las nuevas dimensiones creadas por la naturaleza del trabajo posibilitado por Internet y mediado por plataformas. Un nuevo convenio sobre las plataformas de trabajo digitales podría basarse en el creciente cuerpo de leyes y jurisprudencia nacionales y abordar la cuestión de la situación en el empleo y la necesidad de un piso de protección que podría evitar un mayor declive de los salarios y las condiciones de trabajo y los impactos adversos para la economía. El cambio climático y la rápida evolución de las tecnologías exigían formación permanente, perfeccionamiento y readaptación para los trabajadores de plataformas.

- 87.** Cualquier nuevo convenio tendría que asegurar la aplicabilidad de las normas pertinentes en vigor a todos los trabajadores de plataformas, inclusive en relación con la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la prohibición de la discriminación, y la seguridad y salud en el trabajo. Las plataformas de trabajo digitales deberían ser responsables de las condiciones de trabajo basadas en la presunción de la situación en el empleo y deberían actuar como contraparte a efectos de la negociación colectiva, mientras que un nuevo convenio debería aplicarse a todos los trabajadores de las plataformas, independientemente de su situación en el empleo. La Recomendación núm. 198 era una herramienta clave para resolver la clasificación errónea del empleo. Un nuevo convenio debería abordar una serie de cuestiones no reguladas, como i) la dirección algorítmica; ii) la protección, el acceso y la transferibilidad en relación con los datos y la gobernanza de los datos; iii) la vigilancia y el seguimiento; iv) las calificaciones y evaluaciones por parte terceros (incluidas las medidas disciplinarias o el despido resultantes; v) los salarios, las tarifas y el pago regular y el pago de horas extraordinarias; vi) el tiempo de trabajo para todo y el derecho a desconectarse; vii) la disciplina, las sanciones y el despido; viii) el acceso a la protección social para todos los trabajadores de plataformas; ix) la transparencia en relación con los precios, los salarios y las tarifas; x) las tarifas de contratación; xi) unos términos y condiciones claros estipulados en los contratos, y xii) la inspección del trabajo específica del trabajo en plataformas y recursos efectivos inspirados en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), como se señalaba en las recomendaciones de la Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo. Un nuevo convenio también tendría que abordar la protección de los datos personales y el uso de la tecnología de supervisión, evaluación comparativa y vigilancia. Debería exigir que los algoritmos fuesen transparentes y que los trabajadores, los sindicatos y sus representantes tuviesen acceso a la información relativa a las acciones controladas y supervisadas y fuesen consultados sobre los cambios que afectasen al trabajo. Los datos deberían pertenecer a los trabajadores y ser transferibles entre plataformas, mientras que las plataformas deberían tener la obligación de ofrecer explicaciones y un derecho de réplica sobre las decisiones tomadas por los algoritmos. Los trabajadores de plataformas deberían cobrar al menos un salario de subsistencia, ya fuese obligatorio o negociado, o tarifas con fórmulas de recuperación de costos fijos y variables, deberían ser remunerados a intervalos regulares y las cuotas de los clientes deberían abonarse puntualmente. Las plataformas deberían asumir la responsabilidad de indemnizar a los trabajadores en caso de incumplimiento, ya fuese directamente o mediante un sistema de seguridad financiera. Debería establecerse un mecanismo global de reclamación y un procedimiento de solución de conflictos que reconociese los acuerdos multipartitos entre jurisdicciones. El cumplimiento y la aplicación deberían ser una responsabilidad compartida por el Gobierno del país donde estuviese registrada la plataforma, los servicios de inspección del trabajo del país en el que operase el trabajador, las propias plataformas y cualquier cliente.

- 88.** El Vicepresidente gubernamental enumeró las brechas existentes y los desafíos planteados en la economía de plataformas en relación con: i) las zonas grises y la correcta clasificación de estos trabajadores; ii) la transparencia en la dirección algorítmica para apoyar la correcta clasificación y evitar la discriminación; iii) la negociación colectiva efectiva y la protección de los trabajadores contra las injerencias en este sentido; iv) la protección social en toda la economía de plataformas; v) la seguridad y salud en el trabajo; vi) el acceso a las vías de reparación y de solución de conflictos; vii) el tratamiento de las relaciones triangulares entre las plataformas, los trabajadores y los destinatarios de los servicios; viii) el carácter transfronterizo de algunas plataformas; ix) la protección de los datos y las inquietudes planteadas por la clasificación digital; x) el derecho a desconectarse; xi) el tratamiento del tiempo de espera, y xii) el acceso a los datos por parte de los inspectores del trabajo y el procedimiento judicial para la adecuada protección de los trabajadores. Aunque reconocía la aplicabilidad de las normas existentes, los nuevos desafíos observados por los Gobiernos exigían una acción normativa. El orador también reconocía la necesidad de una acción no normativa, incluida una investigación continua que tuviese en cuenta la equidad de género y los grupos infrarrepresentados para documentar la acción normativa.
- 89.** El experto gubernamental de los Estados Unidos alegó que, para que tuviera impacto, era importante que la acción normativa a nivel internacional comenzara antes de que concluyera la acción nacional. Esto era especialmente importante para abordar las brechas legales y de protección de orden práctico que aún existían en las industrias de carácter transfronterizo. La OIT podía identificar entendimientos mutuos y establecer normas comunes en relación con la protección de datos y la transparencia algorítmica tanto para los trabajadores como para los Gobiernos, así como para que los inspectores del trabajo y los tribunales comprobasen las decisiones e igualasen las condiciones.
- 90.** El experto gubernamental de China puso de relieve el papel que desempeñaba la OIT en apoyo de los Estados Miembros para el logro del trabajo decente en la economía de plataformas. Pidió que se llevase a cabo una investigación exhaustiva y a fondo basada en pruebas empíricas, que hiciese especial hincapié en los desafíos que se planteaban en los sectores del transporte a domicilio, el reparto y el transporte a través de plataformas, así como en las cuestiones relativas a la clasificación del empleo, la dirección algorítmica, la protección de datos, la inspección del trabajo, los regímenes de protección social, la gestión del tiempo de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y el desarrollo de competencias. Instó además a un aumento de la asistencia técnica para apoyar la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo actualizadas pertinentes, así como para desarrollar las capacidades de los mandantes tripartitos, inclusive con respecto de la administración del trabajo. La OIT debería adoptar una actitud dinámica en el mantenimiento de la coherencia política en el ámbito internacional, junto con otras organizaciones internacionales pertinentes, con objeto de garantizar un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas de plataformas y el trabajo decente para los trabajadores de plataformas. La OIT era el foro adecuado para reforzar coordinación y el diálogo entre los mandantes y otras partes interesadas. Se mostró partidario de una discusión general en lugar de una acción normativa, dada la rápida evolución de la economía de plataformas y la fase aún exploratoria de las políticas nacionales.
- 91.** La experta gubernamental de Chequia señaló que, basándose en los debates en los que había participado en Bruselas, creía que los Estados miembros de la Unión Europea estaban comprometidos para trabajar con sus asociados a nivel mundial en aras de lograr condiciones de trabajo decente en el trabajo en plataformas en todo el mundo. Acogió con agrado y elogió el

papel clave desempeñado por la OIT en los progresos realizados en la investigación mundial y la orientación de los esfuerzos internacionales en relación con las oportunidades y los desafíos que planteaba el trabajo en plataformas. Expresó la necesidad de fomentar la cooperación internacional y el apoyo para establecer normas globales sobre el trabajo en plataformas con el fin de aumentar la claridad jurídica y la protección laboral, y se refirió al proyecto de Directiva de la Unión Europea que estaba siendo examinado. Concluyó que, en virtud de su mandato normativo, la OIT estaba bien situada para asegurar que se abordasen las brechas existentes en la protección de los trabajadores de plataformas a escala internacional.

92. El experto gubernamental de México apoyó la formulación de una recomendación al Consejo de Administración para incluir un punto normativo en la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo con el fin de construir una visión común y abordar los déficits de trabajo decente. Subrayó que el statu quo se traduciría en obstáculos para todas las partes: competencia desleal para los empleadores por la falta de cumplimiento de la legislación vigente, precarización del empleo para los trabajadores por la falta de regulación y de claridad jurídica, y bloqueo del desarrollo de la política laboral y de la protección social debido a las brechas normativas y la disparidad de reglamentos. Sería una oportunidad perdida de abordar, en una transición justa del trabajo, los desafíos relacionados con la protección de datos, la dirección algorítmica, las condiciones de trabajo, las normas para la negociación colectiva, la inspección del trabajo, el cumplimiento de las obligaciones fiscales y la necesidad de incorporar una perspectiva de género.
93. El experto gubernamental del Brasil señaló el compromiso de su Gobierno de asegurar un diálogo social internacional y nacional constructivo para garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas y abordar la clasificación errónea y la gestión de datos. También observó la limitación de las normativas nacionales e internacionales y el papel de la OIT en el tratamiento del trabajo en plataformas.
94. El experto gubernamental de España subrayó la importancia del debate en el actual contexto económico y social, habida cuenta de las múltiples crisis mundiales en curso y del aumento de las desigualdades sociales y económicas, que podrían conducir a un incremento de los conflictos sociales. Advirtió que el retroceso del mundo a una época sin suficiente protección para los trabajadores haría aumentar la desigualdad y haría peligrar las democracias liberales. Había llegado el momento de evitar los errores del pasado y establecer una normativa internacional que ofreciese las garantías adecuadas. Enumeró las insuficiencias normativas específicas del trabajo en plataformas discutidas que exigían una respuesta, entre ellas: i) las zonas grises en relación con el tiempo de trabajo y la dirección algorítmica, que estaban dando lugar a la exclusión de trabajadores, inseguridad jurídica y clasificación errónea; ii) las dificultades de los trabajadores de plataformas para reclamar una clasificación correcta como asalariados, debido principalmente a la falta de sindicatos, la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas, la sobrerrepresentación del trabajo a tiempo parcial, las relaciones de trabajo triangulares y la dirección algorítmica y basada en incentivos: tanto un sistema eficaz de clasificación como unas inspecciones del trabajo suficientemente amplias eran necesarios para velar por el trabajo decente, mientras que los trabajadores de plataformas correctamente clasificados también tenían necesidades adicionales en relación con sus derechos; iii) la protección de datos y la transferibilidad de las clasificaciones de las plataformas; iv) las medidas de seguridad y salud en el trabajo y la no discriminación derivada de la dirección algorítmica; v) el derecho a la desconexión digital y a unas relaciones triangulares adecuadas, y vi) el acceso de los trabajadores a los tribunales y a los mecanismos de solución de conflictos. Pidió una acción normativa y una

investigación que tuviesen en cuenta la perspectiva de género para reducir los conflictos laborales en todo el mundo y tomar medidas en relación con las brechas existentes y las plataformas que operaban fuera de los modelos industriales tradicionales.

95. La Vicepresidenta empleadora opinaba que la consideración de la actividad normativa era demasiado ambiciosa, dada la falta de claridad, dirección clara o consenso sobre cuestiones clave, así como habida cuenta de la diversidad de enfoques nacionales. Era necesario seguir debatiendo e investigando sobre la competencia en la economía de plataformas, la diversidad de modelos empresariales, la economía unitaria, las ventajas de escala y los efectos de red, teniendo en cuenta la diversidad de sectores y enfoques. Alentó a los Estados a regular y encontrar soluciones y advirtió de que una norma internacional del trabajo afectaría negativamente a la creación de empleo, sobre todo en los países en desarrollo, y podría poner en peligro las oportunidades de ingresos flexibles y complementarios para los trabajadores que se enfrentaban a barreras de entrada en el mercado de trabajo. Pidió a la Oficina que llevara a cabo nuevas investigaciones y análisis más profundos con vistas a comprender mejor y acotar las cuestiones; que proporcionara asesoramiento político, y que decidiera sobre futuras acciones en el marco del mandato de la OIT. Las investigaciones deberían abordar la protección social de los trabajadores por cuenta propia y de los trabajadores de plataformas; las oportunidades de trabajo, la creación de empleo y las empresas sostenibles; las organizaciones representativas y las asociaciones no tradicionales dentro del trabajo en plataformas; y el papel del trabajo en plataformas en la transición de la economía informal a la economía formal, así como la inclusión y la no discriminación. Correspondía a la Reunión decidir sobre el posible alcance de las acciones futuras, mientras que la fijación del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo correspondía al Consejo de Administración.
96. El Vicepresidente trabajador enumeró los siguientes ámbitos en los que habían alcanzado un consenso amplio pero sin llegar a la unanimidad i) los desafíos para el trabajo decente en las plataformas de trabajo digitales, tanto en las plataformas línea como en las plataformas basadas en la ubicación; ii) los déficits de trabajo decente y las tensiones sociales resultantes; iii) los esfuerzos de los trabajadores y los sindicatos para reivindicar los derechos de los trabajadores afectados por dichos déficits, en particular mediante la búsqueda de recursos legales, y las limitaciones de los enfoques judiciales nacionales destacadas por los expertos gubernamentales; iv) la importancia de la investigación jurídica a nivel nacional e internacional; v) las medidas legislativas adoptadas por numerosos Gobiernos, así como por la Unión Europea, para hacer frente a los déficits de trabajo decente y a las brechas legales y de aplicación derivados del modelo empresarial de las plataformas de trabajo digitales; vi) los efectos monopolísticos y monopsonísticos de las plataformas en la economía en general, incluidos los desequilibrios de poder que generaban y el papel de la negociación colectiva al respecto; vii) el potencial de las plataformas de trabajo digitales para el crecimiento económico y las oportunidades de empleo, pero también la necesidad de una mayor regulación y orientación por parte de la OIT; viii) la necesidad de abordar la clasificación errónea de la situación en el empleo y el empleo encubierto, así como de garantizar que todos los trabajadores estuviesen protegidos por los derechos fundamentales y otros derechos cubiertos por las normas internacionales del trabajo; ix) la aplicabilidad de las herramientas existentes de la OIT y la necesidad de seguir trabajando para su aplicación efectiva; x) las brechas en las normas que era necesario abordar para establecer un piso mínimo de protección para los trabajadores y proporcionar seguridad jurídica a los Gobiernos y las empresas, especialmente dada la naturaleza global y transfronteriza de las

operaciones de las plataformas de trabajo digitales, y xi) abordar las brechas normativas en lo que respectaba a los derechos en relación con los datos y la dirección algorítmica.

- 97.** Aunque tomó nota de la sugerencia de la Vicepresidenta empleadora de dejar margen para que la práctica nacional evolucionara, subrayó que era consciente de la necesidad de una acción participativa y basada en pruebas empíricas. También tomó nota de las diversas publicaciones de la OIT que ya habían puesto de relieve los déficits de trabajo decente y las brechas normativas que la futura acción normativa podría abordar. En referencia a la Declaración de Filadelfia y a la Declaración del Centenario, hizo hincapié en el claro mandato normativo de la OIT de proteger el trabajo de la mercantilización y de abordar las condiciones de trabajo que provocaban déficits de trabajo decente.
- 98.** Destacando la petición del Grupo de los Gobiernos de una acción normativa que proporcionase seguridad jurídica e igualdad de condiciones, subrayó que un nuevo convenio debería reafirmar las normas existentes que se aplicaban a todos los trabajadores de plataformas y abordar las brechas normativas identificadas en la Reunión, incluida la dirección algorítmica, la protección de datos personales, y el uso de tecnología de vigilancia para la supervisión y la evaluación comparativa. Señaló que había consenso en que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva eran la única manera de que los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, pudieran hacer realidad sus derechos y abordar con eficacia los déficits de trabajo decente. Si no se regulaba a nivel internacional sólo se seguirían imponiendo cargas a los Gobiernos, los trabajadores y las empresas que cumpliesen las normas, mientras que la continuación de un enfoque fragmentado corría el riesgo de desencadenar una carrera a la baja y aumentar la incertidumbre entre las empresas. Una actuación a nivel nacional era insuficiente, dada la posibilidad de que la innovación tecnológica perturbase la economía y los mercados de trabajo, con enormes implicaciones transfronterizas.

► Examen del proyecto de conclusiones

- 99.** La Reunión pasó a examinar el proyecto de conclusiones con el objetivo de lograr un consenso y someterlas al Consejo de Administración de la OIT en su 346.^a reunión, en noviembre de 2022.
- 100.** La Vicepresidenta empleadora expresó su preocupación por la extensión del proyecto de conclusiones.
- 101.** El Vicepresidente trabajador consideraba que el proyecto de conclusiones constituía un buen punto de partida para la discusión, aunque opinaba que deberían ser más ambiciosas dada la magnitud de los déficits de trabajo decente existentes en la economía de plataformas.
- 102.** El Vicepresidente gubernamental consideraba que el proyecto de conclusiones era una buena base para la discusión y señaló la necesidad de una gestión eficaz del tiempo.
- 103.** Durante los dos días de discusiones, se presentaron y debatieron enmiendas a los párrafos 1 a 6, pero no se llegó a ningún acuerdo. Posteriormente, para ganar tiempo y según lo acordado con los Vicepresidentes, el Presidente invitó a los Vicepresidentes a presentar todas sus enmiendas sustantivas a los párrafos 7 a 15 antes de proceder a debatirlos, tras lo cual los Vicepresidentes también acordaron debatir en primer lugar los párrafos 18 y 19, seguidos de los párrafos 16 y 17.

La reunión concluyó antes de que pudieran debatirse las enmiendas presentadas previamente para los párrafos 7 a 15.

Párrafo 1

Habiéndose reunido en Ginebra del 10 al 14 de octubre de 2022, la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas afirmó que la Organización Internacional del Trabajo debería tomar la iniciativa en la definición de vías para garantizar que todos los trabajadores de plataformas tuviesen acceso al trabajo decente, optimizando al mismo tiempo las oportunidades de crecimiento, creación de empleo e innovación que ofrece este segmento de la economía

104. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para sustituir las palabras «tuviesen acceso a» por «disfrutasen del» antes «trabajo decente», solicitando a la Oficina que confirmara si la terminología utilizada era propia de la OIT.
105. La Secretaria General de la Reunión aclaró que ambas expresiones se habían utilizado anteriormente y que la elección de una u otra dependería de la expresión que los expertos consideraran más adecuada.
106. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental apoyaron la enmienda.
107. La Vicepresidenta empleadora propuso dos enmiendas: la primera para insertar «productividad» después de «crecimiento,» y la segunda para insertar «iniciativa empresarial, inclusión» después de «creación de empleo,».
108. El Vicepresidente gubernamental apoyó ambas enmiendas.
109. El Vicepresidente trabajador no apoyó ninguna de las dos enmiendas. El término «productividad» ya estaba cubierto por el término «crecimiento» y no había suficientes datos y estadísticas sobre la iniciativa empresarial y la inclusión para justificar la inserción de esos conceptos en el texto del párrafo.
110. La Vicepresidenta empleadora recordó los extensos debates sobre el papel que desempeñaba la economía de plataformas en ofrecer oportunidades de iniciativa empresarial y crecimiento inclusivo, y observó que la productividad macroeconómica era fundamental para la supervivencia de las empresas y del sector privado, como se reflejaba en la Declaración del Centenario y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que fuese inclusiva, sostenible y resiliente.
111. El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda para insertar «iniciativa empresarial,» e «inclusión» después de «creación de empleo,».
112. Los Vicepresidentes acordaron dejar «productividad» entre corchetes.

Párrafo 2

La economía de plataformas es diversa y compleja, y crece y evoluciona con rapidez. Incluye diferentes modelos de negocio, abarca distintos sectores y en ella participan tanto empresas multinacionales como pequeñas empresas. Las plataformas digitales también difieren en la forma en que se relacionan con los trabajadores e interactúan con los mercados de trabajo

113. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para sustituir «tanto empresas multinacionales como pequeñas empresas» por «empresas de distintos tamaños» con el fin de reflejar mejor la diversidad de la economía de plataformas en términos de modelos empresariales.
114. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que la economía de plataformas incluía no sólo a las empresas multinacionales, sino también a las pequeñas y medianas empresas.
115. El Vicepresidente gubernamental presentó una subenmienda para sustituir «pequeñas empresas» por «pequeñas y medianas empresas».
116. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda de los expertos gubernamentales, a la que añadió una subenmienda para sustituir «empresas multinacionales y pequeñas empresas» por «empresas multinacionales, empresas locales y pequeñas y medianas empresas».
117. El Vicepresidente trabajador apoyó ambas subenmiendas.
118. La Vicepresidenta empleadora propuso una segunda enmienda para añadir una oración al final del párrafo, con el fin de reflejar mejor la diversidad de la economía de plataformas en cuanto a tipos de trabajadores, con el siguiente texto:

«Existen múltiples perfiles de los tipos de trabajadores que participan en la economía de plataformas.».
119. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la segunda enmienda del Grupo de los Empleadores, ya que las cuestiones relativas a la clasificación del empleo, los perfiles y la demografía podrían incluirse en párrafos posteriores.
120. La Vicepresidenta empleadora retiró la segunda enmienda de los expertos empleadores.
121. La Vicepresidenta empleadora propuso una tercera enmienda para insertar «y los proveedores autónomos de servicios» después de «se relacionan con los trabajadores» con objeto de reflejar mejor la diversidad de la economía de plataformas en términos de clasificación del empleo.
122. El Vicepresidente trabajador no apoyó la tercera enmienda del Grupo de los Empleadores, ya que el texto debería aplicarse a todos los trabajadores de plataformas, incluidos los trabajadores por cuenta propia, como se había señalado durante la discusión general.
123. El Vicepresidente gubernamental no apoyó la tercera enmienda del Grupo de los Empleadores, por considerar que el término adicional que proponía ya había quedado recogido en el término «trabajador».
124. La Vicepresidenta empleadora señaló que era importante dilucidar claramente el alcance del término «trabajador» en algún lugar del documento, ya que en la OIT no estaba claro que incluyera tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos, pero estaba claro que ambos participaban en la economía de plataformas. Sin embargo, estaba claro que la economía de plataformas se comprometía con ambas categorías. Una solución alternativa sería suprimir las palabras «se relacionan con los trabajadores» antes de «interactúan con los mercados de trabajo».
125. El Vicepresidente trabajador señaló que la práctica habitual de la OIT era incluir en el término «trabajador» tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia, que trabajasen de manera informal o no, reflejando también la decisión de la Corte Internacional de Justicia de 1922 de que el término «trabajador» debía interpretarse en el sentido más amplio posible.

126. El Vicepresidente gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «y de los proveedores autónomos de servicios» por «, con inclusión de los trabajadores autónomos». También podía apoyar la sugerencia de la Vicepresidenta empleadora de suprimir «con los trabajadores», aunque la inclusión de «trabajadores» añadía claridad, ya que muchas empresas interactuaban tanto con los trabajadores como con el mercado de trabajo.
127. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda propuesta por el Vicepresidente gubernamental de sustituir «y de los proveedores autónomos de servicios» por «, con inclusión de los trabajadores autónomos».
128. El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda, ya que el texto original era suficientemente inclusivo y descriptivo. El término «trabajadores» incluía implícitamente a los trabajadores por cuenta propia.
129. La Vicepresidenta empleadora dijo que no entendía la preocupación por incluir una referencia a los trabajadores autónomos si se estaba de acuerdo en incluirlos en el término «trabajadores», aunque una referencia explícita a los trabajadores autónomos ayudaría a los lectores de fuera del entorno de la OIT.
130. Los Vicepresidentes acordaron dejar «, con inclusión de los trabajadores autónomos» entre corchetes.

Párrafo 3

Teniendo en cuenta su mandato, la Organización Internacional del Trabajo debería centrarse en las «plataformas de trabajo digitales», es decir, en las plataformas que requieren el trabajo individual de las personas. Cabe establecer una distinción entre las plataformas basadas en la ubicación, en las que el trabajo se realiza en una zona geográfica concreta, y las plataformas basadas en la web, en las que el trabajo se realiza en línea. No obstante, ambas tienen puntos en común en cuanto a la forma en que se realiza el trabajo y, por lo tanto, pueden examinarse de forma conjunta.

131. La Vicepresidenta empleadora presentó tres enmiendas, la primera para suprimir «es decir, en las plataformas que requieren el trabajo individual de las personas» de la primera oración, ya que ese tema no se había abordado durante la discusión general; la segunda para sustituir «Cabe establecer» por «Debería establecerse» en la segunda oración, y la tercera para suprimir la tercera oración que, a su juicio, era incorrecta.
132. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas. Las plataformas de trabajo digitales comportaban el trabajo de personas individuales, aunque durante la discusión general no se hubiese hecho esa afirmación en esos términos.
133. El Vicepresidente gubernamental no apoyó las enmiendas. Algunas de las palabras suprimidas aportaban una definición necesaria del término «plataforma de trabajo digital».
134. Al no haber apoyo para la tercera enmienda, la Vicepresidenta empleadora propuso dos subenmiendas, la primera para sustituir «No obstante» en la tercera oración por «En algunos casos», y la segunda para suprimir «y, por lo tanto pueden examinarse de forma conjunta» del final de la misma oración.

135. El Vicepresidente gubernamental podía apoyar la subenmienda; sin embargo, prefería el texto de la Oficina, ya que era importante reconocer que la existencia de puntos en común entre los distintos tipos de plataformas debería permitir que se consideraran conjuntamente.
136. El experto gubernamental de España no apoyó la tercera enmienda, recordando que el texto de la Oficina y sus propias intervenciones durante el debate general habían reflejado con precisión los puntos comunes, incluso en términos de modelos de negocio, gestión algorítmica, el enfoque de «el ganador se lo lleva todo», la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas y las cuestiones relacionadas con la competencia.
137. El Vicepresidente trabajador coincidía con el experto gubernamental España en que en el informe de referencia y en la Reunión se habían discutido puntos comunes en relación con la forma de realizar y gestionar el trabajo, así como respecto de los modelos económicos y empresariales. Apoyó la subenmienda de la Vicepresidenta empleadora de suprimir «No obstante», pero no podía aceptar sustituir la expresión por «En algunos casos», ya que se trataba de una frase innecesaria.
138. La Vicepresidenta empleadora no estuvo de acuerdo con el experto gubernamental de España en que el proyecto de conclusiones debería reflejar una lista de puntos comunes.
139. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para añadir «organiza, gestiona y» antes de «realiza,» para reflejar la experiencia común entre los trabajadores de plataformas con respecto a la falta de dirección humana y al recurso a la dirección algorítmica y otras tecnologías para gestionar y supervisar a los trabajadores.
140. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, puesto que la terminología utilizada no era apropiada para referirse a la clasificación errónea en ese caso.
141. El Vicepresidente trabajador retiró su enmienda de añadir «organiza», pero mantuvo la adición de «gestiona y» para reflejar el acuerdo de la existencia de ese carácter común.
142. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda del Vicepresidente trabajador de mantener «gestiona y».
143. No se alcanzó ningún consenso en relación con las tres enmiendas del Grupo de los Empleadores.
144. El Vicepresidente gubernamental presentó dos enmiendas, la primera para insertar una nueva oración después de la primera, en aras de añadir claridad y recordar al lector el objetivo de la Reunión. La oración rezaría como sigue: «Esta Reunión de expertos ha centrado sus deliberaciones en las plataformas de trabajo digitales.». Y la segunda para sustituir «Cabe establecer una distinción entre» al principio de la segunda oración por «Existen dos tipos de plataformas de trabajo digitales», con el fin de seguir siendo descriptivos.
145. El Vicepresidente trabajador apoyó las enmiendas.
146. La Vicepresidenta empleadora no apoyó las enmiendas. No era el mandato de la Reunión definir las plataformas de trabajo digitales. Definir las plataformas de trabajo digitales y luego limitar el alcance a sólo dos tipos de plataformas excedía el mandato de la Reunión y no reflejaba ningún consenso. El enfoque de las conclusiones debería responder exclusivamente al mandato establecido por el Consejo de Administración en su 334ª reunión. La oradora podría aceptar una formulación que reflejara que había «, al menos,» dos tipos de trabajadores de plataformas, aunque consideraba que esa afirmación también era prematura.

- 147. El Vicepresidente gubernamental apoyó la sugerencia de insertar «al menos» antes de «dos» y propuso una subenmienda para insertar «principales» después de «tipos». Retiró la enmienda para añadir «Esta Reunión de expertos ha centrado sus deliberaciones en las plataformas de trabajo digitales.», sin embargo, explicó que la enmienda pretendía precisamente contextualizar el enfoque de las conclusiones, sin dar una definición estricta de las plataformas de trabajo digitales.
- 148. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda del Grupo de los Gobiernos para insertar «al menos», pero propuso una subenmienda para eliminar «principales» después «tipos», ya que este término confería una importancia que no procedía.
- 149. El Vicepresidente gubernamental apoyó la subenmienda de los expertos empleadores.
- 150. El Vicepresidente trabajador apoyó las subenmiendas del Grupo de los Gobiernos y del Grupo de los Empleadores.

I. Oportunidades y desafíos

- 151. El título de la sección I fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 4

La economía de plataformas conlleva tantas oportunidades como riesgos. Crea oportunidades sin precedentes para que las empresas puedan acceder a una base de clientes más amplia y más dispersa geográficamente. Beneficia a los consumidores, que tienen un mejor acceso a productos y servicios, en particular en las zonas desatendidas.

- 152. La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para sustituir «conlleva» por «presenta» y la segunda para sustituir «riesgos» por «desafíos» al final de la misma oración, a fin de ser coherentes con el título.
- 153. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron las enmiendas.
- 154. La Vicepresidenta empleadora presentó una tercera enmienda para insertar «, algunos de los cuales existen también fuera de la economía de plataformas» al final de la primera oración, porque desafíos como la clasificación errónea y la protección social de los trabajadores por cuenta propia tenían su origen en las formas en que los Gobiernos vinculaban la seguridad social a la relación de trabajo y, por lo tanto, no eran exclusivos de la economía de plataformas y requerían un enfoque multidisciplinar.
- 155. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador no apoyaron la enmienda, ya que era redundante y rebasaba el ámbito del mandato de la Reunión.
- 156. La Vicepresidenta empleadora podría aceptar retirar la enmienda, a condición de que se mantuviera en el párrafo 12 el texto existente sobre el origen de los desafíos más allá de la economía de plataformas.
- 157. El Vicepresidente trabajador estaba, en principio, dispuesto a aceptar la formulación existente en el párrafo 12, pero prefería no tratar los temas como un paquete basado en tales condicionalidades.
- 158. El Vicepresidente gubernamental valoraba la afirmación de la Vicepresidenta empleadora y estuvo de acuerdo en mantener el texto existente sobre los desafíos en el párrafo 12.

- 159.** Como no hubo consenso, la tercera enmienda de los expertos empleadores se dejó entre corchetes.
- 160.** El Vicepresidente gubernamental presentó una enmienda para sustituir «La economía de plataformas» por «Las plataformas trabajo digitales» al principio de la primera oración, y así reflejar mejor el tema objeto de los debates de la Reunión.
- 161.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
- 162.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda ya que no existía una definición consensuada de plataformas de trabajo digitales. Aunque tampoco existía una definición de «economía de plataformas», ello planteaba menos problemas porque ese término era más comúnmente conocido.
- 163.** El Vicepresidente gubernamental, para mejorar el equilibrio entre los desafíos y las oportunidades, presentó una segunda y una tercera enmienda. La segunda para insertar al final de la primera oración las palabras «para los trabajadores, el trabajo decente y la competencia leal» después de la palabra «desafíos», que se había incluido para sustituir «riesgos» tras la segunda enmienda de los expertos empleadores, y la tercera enmienda para sustituir «Crea» por «Crean» al principio de la segunda oración, que debería convertirse en un nuevo párrafo. Si se adoptaban dichas modificaciones, el primer párrafo se centraría en el tema general de las oportunidades y los desafíos de las plataformas de trabajo digitales, mientras que el segundo párrafo se centraría específicamente en las oportunidades para las empresas y el resto de los párrafos de la sección abordarían otras oportunidades y desafíos.
- 164.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la inclusión de las palabras «para los trabajadores y el trabajo decente», pero no estuvo de acuerdo con la inclusión de las palabras «competencia leal». Propuso una subenmienda para suprimir «competencia leal», con el fin de limitar el alcance de la oración a las oportunidades y desafíos a los que se enfrentaban los trabajadores y que se planteaban para el trabajo decente. No había consenso entre los expertos en cuanto a los efectos de la economía de plataformas en la competencia leal, y el tema rebasaba el ámbito de la Reunión. Si bien no se oponía a la división del párrafo en dos, se preguntaba si se trataba de una buena opción de redacción.
- 165.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la subenmienda de añadir «competencia leal», en aras del compromiso.
- 166.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda en su versión subenmendada.
- 167.** La Vicepresidenta empleadora presentó una cuarta enmienda para insertar «y una reserva de talentos» después de «base de clientes» y adaptar los adjetivos que seguían al plural al final de la primera oración, ya que la economía de plataformas creaba oportunidades sin precedentes para que las empresas accediesen a una reserva de talentos más amplia y diversa para prestar servicios.
- 168.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que «reserva de talentos» no era un lenguaje que resultase familiar y parte de la fuerza de trabajo a la que se hacía referencia, a saber, la de las plataformas in situ, no estaba necesariamente dispersa geográficamente.
- 169.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda.
- 170.** La Vicepresidenta empleadora retiró la enmienda.

- 171.** La Vicepresidenta empleadora presentó una quinta enmienda para insertar «y para que las personas» después de «Crea oportunidades sin precedentes para que las empresas» en la segunda oración, y con ello reflejar que las plataformas ofrecían oportunidades no sólo a las empresas, sino también a las personas, al darles acceso a una base de clientes, a una red de seguridad social y a unos ingresos, ya fuese como asalariados que obtenían ingresos del trabajo o como autónomos que obtenían ingresos empresariales.
- 172.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda. El tema de oración debería seguir siendo las empresas. Además, el término que debería utilizarse sería «trabajadores». Los dos principales grupos de referencia de la OIT eran los empleadores y los trabajadores y los trabajadores por cuenta propia eran trabajadores. Era inaceptable sugerir lo contrario, dada la larga historia tras la interpretación amplia de la palabra «trabajador» en la OIT, la Corte Permanente de Justicia Internacional, los órganos de control de la OIT y el Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015)²³.
- 173.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda. Si bien reconocía que la economía de plataformas tenía beneficios para los trabajadores asalariados y para los verdaderos trabajadores por cuenta propia, la tarea que se planteaba era encontrar la manera de reflejarlo en las conclusiones de la Reunión. Propuso dejar entre corchetes el término «trabajador» siempre que apareciese en el proyecto de conclusiones e introducir en el documento una definición de «trabajador» utilizando la formulación de la Recomendación núm. 198, en particular la referencia a los trabajadores asalariados o por cuenta ajena y los trabajadores independientes o por cuenta propia.
- 174.** La Vicepresidenta empleadora estuvo de acuerdo con la propuesta del Vicepresidente gubernamental de dejar entre corchetes el término «trabajador» e incluir una definición del término «trabajador», especificando que el término incluía tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia, lo que se se aplicaría de manera uniforme en todo el documento.
- 175.** El Vicepresidente trabajador no estaba dispuesto a poner entre corchetes una cuestión que tenía implicaciones decisivas tanto en el marco de la Reunión como más allá. Pidió a la Oficina que aclarara qué era un «trabajador» para la OIT.
- 176.** La Secretaria General de la Reunión explicó que la OIT y la Oficina utilizaban el término «trabajador» para englobar tanto a los trabajadores por cuenta ajena o asalariados como a los trabajadores por cuenta propia o autónomos. Explicó que siempre que el ámbito de cobertura de un Convenio se limitaba a los trabajadores por cuenta ajena o a los trabajadores dependientes, se utilizaba el término «trabajadores asalariados». Alternativamente, un convenio podría aclarar que el término «trabajadores» se utilizaba para referirse únicamente a los «trabajadores asalariados».
- 177.** Tomando nota de esta explicación, la Vicepresidenta empleadora no veía ningún inconveniente en incluir una definición de «trabajador» a los efectos del documento, por ejemplo, incluyendo una frase como «en adelante, incluye tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia» o «en adelante, Trabajadores con una T mayúscula». Cuando los párrafos de las conclusiones se referían a algo que se aplicaba a uno u otro grupo, podía utilizarse

²³ [MENSFE/2015](#).

el término «trabajadores asalariados» o «trabajadores por cuenta propia/trabajadores autónomos». También señaló que la OIT no había utilizado sistemáticamente el enfoque explicado por la Secretaria General de la Reunión y que, por lo tanto, había buenas razones para adoptar una definición a efectos de las conclusiones. A modo de ejemplo, citó el artículo 3(c) del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), que establece lo siguiente: «a los efectos del presente Convenio [...] el término **trabajadores** abarca a todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos».

178. El Vicepresidente trabajador expresó sus dudas acerca de la necesidad de proporcionar aclaraciones sobre terminología de principios ya arraigados de la OIT. El objetivo del párrafo 4 era abarcar a todos los trabajadores,, independientemente de su situación en el empleo, un objetivo que los expertos trabajadores apoyaban. Las cuestiones específicas de la clasificación, a saber, los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, aparecían más adelante en el texto. Sería difícil proceder sin un acuerdo sobre el uso sin calificaciones del término «trabajador».
179. El Vicepresidente gubernamental propuso una definición concisa de «trabajador» del siguiente tenor: «De conformidad con el Convenio núm. 98 de la OIT y la práctica habitual de la OIT, el término 'trabajador' abarca tanto a los trabajadores por cuenta ajena como a los trabajadores por cuenta propia». Esta definición reflejaba una práctica de larga data y aclaraba al lector no especializado el carácter inclusivo del término.
180. El Vicepresidente trabajador recordó que el mandato de la Reunión consistía en ofrecer orientación al Consejo Administración, que conocía la definición de «trabajador», y que no debería ser necesario incluir dicha definición en las conclusiones.
181. La Vicepresidente empleadora declaró que, si según el Grupo de los Trabajadores era obvio para todos que el término «trabajador» incluía a los trabajadores por cuenta ajena y a los trabajadores por cuenta propia, entonces no entendía qué problema suponía definir el término en las conclusiones. Señaló que no era la primera vez que la cuestión se planteaba en la OIT, y que era obvio, a partir de la jurisprudencia de la Organización, que el lenguaje importaba, y citó el párrafo 11,c) de la Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198), que decía «qué trabajadores [...] deben ser considerados, [...], como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes». Era importante dejar clara la definición del término «trabajador» incluyendo una definición utilizada a efectos del documento y especificando si no era aplicable, cuando fuese necesario, como se había hecho en muchas normas de la OIT. Si no pudiesen llegar a un acuerdo acerca de que el término «trabajador» incluía a los trabajadores asalariados y a los trabajadores por cuenta propia, excepto cuando se articulaba de otra manera, no veía la forma de encontrar una solución para los otros párrafos de las conclusiones en los que se abordaba el tema.
182. El Vicepresidente trabajador señaló que podría considerar la posibilidad de incluir una descripción, si no una definición, del término «trabajador» como nota a pie de página, a condición de llegar a un acuerdo sobre el contenido de la definición. Si bien la redacción propuesta por el Vicepresidente gubernamental era útil, sería necesario consultar otras fuentes, incluida la jurisprudencia de la OIT.
183. El Vicepresidente gubernamental estaba de acuerdo con la propuesta del Vicepresidente trabajador, y sugirió que la nota a pie de página apareciera la primera vez que se utilizase el

término «trabajador» en las conclusiones. También aclaró que la propuesta no era para crear una definición sino para reafirmar o aclarar la práctica habitual OIT.

184. La Vicepresidenta empleadora señaló que no existía una práctica habitual o común de la OIT, y se preguntaba si era necesario hacer una pausa para hacer un análisis jurídico completo de las formas en que se habían utilizado en el pasado los términos «trabajador», «trabajador asalariado» o «trabajador por cuenta propia». Era necesario contar con una definición, que no debería aparecer en una nota a pie página. No acababa de entender por qué era necesario hacer una referencia vaga a la práctica existente en la OIT en relación con algo tan básico como la frase «el término trabajador incluye a los trabajadores asalariados y a los trabajadores por cuenta propia». La seguridad jurídica era necesaria, ya que se trataba de un documento orientativo, sobre todo porque a lo largo del documento se hacía referencia a los derechos que se derivaban de determinadas clasificaciones y situaciones.
185. La Secretaria General de la Reunión explicó que existía un manual que se utilizaba para la redacción de los instrumentos de la OIT en el que se indicaba que la práctica de la Conferencia era dar el significado más amplio al término «trabajador». En muchas ocasiones se había insistido en que si tema de un determinado instrumento no se limitaba a los trabajadores por cuenta ajena o el instrumento no preveía ninguna exclusión específica respecto de una o varias categorías de trabajadores, se entendía que el término «trabajador» abarcaba a todos los trabajadores.
186. La Vicepresidenta empleadora señaló que la Reunión no tenía por objeto discutir la elaboración de una norma. Cuando se discutían ciertos temas, como la protección social o la seguridad y salud en el trabajo, se apoyaba ampliamente que todos los trabajadores estuviesen cubiertos. Sin embargo, el tema que les ocupaba era único porque de la clasificación se derivaban ciertos derechos. Era necesario contar con una definición clara del término «trabajador» que explicara, desde el principio del proyecto de conclusiones, la utilización del término por parte de expertos participantes en la Reunión.
187. El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que preparara un proyecto de definición de «trabajador» para seguir debatiéndolo, y que pusiera entre corchetes la enmienda propuesta para incluir «y para que las personas» en el párrafo 4, así como todas las demás referencias a «trabajadores».
188. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental estuvieron de acuerdo con la propuesta y las palabras «trabajador» y «trabajadores» se colocaron entre corchetes en todo el texto.
189. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para añadir «y amplía las posibilidades de elección de los consumidores y de las empresas en sectores que históricamente han desatendido a las comunidades de menores ingresos y a los grupos marginados», al final del párrafo, después de «en particular en las zonas desatendidas». Además, propuso que el texto modificado, a saber, «Beneficia a los consumidores, que tienen un mejor acceso a productos y servicios, en particular en las zonas desatendidas, y amplía las posibilidades de elección de los consumidores y de las empresas en sectores que históricamente han desatendido a las comunidades de menores ingresos y a los grupos marginados», pasara a ser un párrafo independiente, para reflejar la existencia de todas las partes en la transacción comercial. Así, la sección se centraría primero a las empresas, luego en los consumidores y, por último, en los trabajadores.

190. El Vicepresidente trabajador declaró que la enmienda propuesta planteaba problemas, al igual que la versión original de la oración propuesta por la Oficina, ya que ninguna de las dos tenía en cuenta una serie de cuestiones estructurales, incluida la financiación insuficiente de los servicios públicos, las desigualdades y las disparidades de distinta índole que habían llevado a la situación en la que las empresas de plataformas estaban cubriendo las necesidades que se registraban en la prestación de servicios.
191. El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda ya que rebasaba el ámbito del mandato de la Reunión.
192. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para mantener el texto original de la Oficina de la tercera oración, pero colocando la oración en un párrafo independiente con el fin de hacer hincapié en los beneficios de la economía de plataformas para los consumidores, diferenciándolos de las empresas.
193. El Vicepresidente trabajador prefería suprimir el texto original de la tercera oración; sin embargo, en aras del compromiso y de lograr un texto equilibrado, propuso una subenmienda para suprimir «, en particular en las zonas desatendidas» después de «productos y servicios» al final de la tercera oración original, a fin de reflejar el hecho de que las zonas podían estar insuficientemente atendidas debido a otras cuestiones importantes, como la falta de financiación de los servicios públicos.
194. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental apoyaron la subenmienda.

Párrafo 5

También ofrece a los trabajadores la oportunidad de ganarse la vida o complementar sus ingresos del trabajo, en especial en un momento de desempleo elevado, inflación alta y estancamiento de los salarios. Durante la pandemia de COVID-19, las plataformas de trabajo digitales ofrecieron oportunidades de ingresos ante las importantes perturbaciones de los mercados de trabajo. Sin embargo, la creación neta de empleo es difícil de cuantificar teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo.

195. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «y a los autónomos» después de «También ofrece a los trabajadores» en la primera oración, y así reflejar preocupaciones similares a las que había planteado en el párrafo 4, recordando al mismo tiempo que los expertos gubernamentales habían hablado ampliamente del acceso a los ingresos que la economía de plataformas había ofrecido a las personas durante la pandemia de COVID-19.
196. Como los términos «trabajador» y «trabajadores» ya se habían dejado entre corchetes, la enmienda no se debatió más.
197. La Vicepresidenta empleadora presentó una segunda y una tercera enmienda. La primera para sustituir «en un momento de» por «en tiempos de» en la primera oración, ya que era un término más genérico que no estaba vinculado a un momento concreto; y la segunda para suprimir «y estancamiento de los salarios» de la misma oración, ya que el estancamiento de los salarios era una cuestión que iba más allá de la economía de plataformas y que no se había debatido durante la Reunión, por lo que no podía aceptarse.
198. En lugar de comentar la segunda y la tercera enmienda de los expertos empleadores, el Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para reformular la primera oración, ya que si

bien las plataformas de trabajo digitales podían crear oportunidades de generación de ingresos, también podían crear nuevos factores de desigualdad. La primera oración reformulada diría lo siguiente: «También ofrece a los trabajadores oportunidades de generación de ingresos.» Añadió que el resto de la oración original no abordaba la cuestión de los problemas estructurales del mercado de trabajo que, con frecuencia, obligaban a los trabajadores a tener un segundo empleo, a menudo con riesgo para la seguridad y salud en el trabajo, porque no podían sobrevivir con su trabajo principal. En cuanto a la enmienda de los expertos empleadores de suprimir las palabras «y estancamiento de los salarios», el orador señaló la existencia de pruebas sustanciales del estancamiento de los salarios durante el decenio anterior; sin embargo, si se aceptara su enmienda, ya no sería necesario discutirla, puesto que se suprimiría la referencia al estancamiento de los salarios.

199. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
200. El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para añadir «mientras que los trabajadores de plataformas afrontaban además desafíos importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo» al final de la segunda oración, con objeto de lograr un equilibrio, ya que el texto original no mencionaba los riesgos en términos de exposición a la COVID-19, como la falta de equipos de protección personal a la que se habían enfrentado los trabajadores de plataformas durante la pandemia.
201. El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda.
202. La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda presentada por los expertos trabajadores para añadir «mientras que los trabajadores de plataformas afrontaban además desafíos importantes en materia de seguridad y salud en el trabajo» al final de la segunda oración, con la condición de que se subenmendara sustituyendo «los» por «algunos», ya que no todos los trabajadores se habían enfrentado a esos riesgos, y suprimiendo «importantes», para lograr un texto más imparcial.
203. El Vicepresidente trabajador recordó los desafíos a los que se habían enfrentado los trabajadores de plataformas, en particular los trabajadores in situ que, por ejemplo, se habían encontrado en primera línea, con un mayor riesgo de exposición a la COVID-19, a menudo sin equipos de protección personal, lo que, a su juicio, revestía una importancia considerable. Por ello, prefería mantener la referencia a los desafíos «importantes», pero aceptaría la sustitución de la palabra «los» por «algunos» propuesta por los expertos empleadores.
204. El Vicepresidente gubernamental, en un espíritu de compromiso, apoyó la subenmienda de la Vicepresidenta empleadora de sustituir «los» por «algunos» y de suprimir «importantes».
205. La Vicepresidenta empleadora recordó que durante la pandemia de COVID-19 fueron principalmente los trabajadores de las plataformas de transporte a domicilio y de reparto de alimentos los que se enfrentaron a problemas de seguridad y salud en el trabajo, y no los trabajadores de las plataformas que trabajaban desde su domicilio, con una exposición mínima al virus.
206. No hubo consenso sobre la enmienda de los expertos trabajadores.
207. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «la creación neta de empleo» después de «Sin embargo, por «ello», ya que ya que se trataba de una expresión ambigua; y para sustituir «cuantificar» por «dimensionar la economía de plataformas y su

repercusión en el mercado de trabajo», a fin de que el texto resultase más neutro. Propuso otra enmienda para suprimir «teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo» después de «mercado de trabajo». La destrucción y la transformación no se habían discutido durante la Reunión y conferían un tono demasiado negativo. Era preferible hacer hincapié en las dificultades para medir el tamaño y el impacto de la economía de plataformas.

208. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, recordando el debate sobre las formas en que la economía de plataformas había creado o transformado puestos de trabajo, cómo había afectado a sectores específicos, y cómo había transformado el trabajo, por ejemplo dividiéndolo en tareas. Además, no era tan difícil dimensionar el empleo en la economía de plataformas. Prefería mantener el texto original de la Oficina.
209. El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda, ya que prefería mantener el texto original de la Oficina.
210. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda para suprimir el texto original de la Oficina y reformular la oración del siguiente modo: «Sin embargo, la creación neta de empleo es difícil de cuantificar teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo».
211. El Vicepresidente gubernamental no apoyó la subenmienda, ya que la tercera oración aportaba un equilibrio importante al párrafo 5.
212. La Vicepresidenta empleadora señaló que, si bien la intención del párrafo 5 era centrarse en los beneficios y las oportunidades de la economía de plataformas, la oración no reflejaba tales oportunidades. Por ello, la oración debería referirse a la creación de puestos de trabajo que no existían anteriormente, como otra oportunidad que ofrecía la economía de plataformas, y las referencias a la incertidumbre de sus efectos netos deberían trasladarse a un párrafo independiente sobre los desafíos. Como alternativa, si tanto los desafíos como las oportunidades debían reflejarse en el mismo párrafo, propuso una segunda subenmienda para insertar una nueva oración, después de la segunda oración, del siguiente tenor: «Asimismo, también ha creado empleos que antes no existían en el mercado de trabajo y oportunidades de complementar los ingresos.». También propuso otra subenmienda para sustituir «Sin embargo, la creación neta de empleo es difícil de cuantificar teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo» por «Sin embargo, resulta difícil cuantificar la economía de plataformas, teniendo en cuenta el proceso de creación y transformación respecto del empleo y su repercusión en el mercado de trabajo».
213. El Vicepresidente trabajador no apoyó las subenmiendas. A su juicio era preferible conservar el texto original de la Oficina, que reflejaba adecuadamente el ciclo completo de creación y destrucción de empleo.
214. El Vicepresidente gubernamental propuso, en aras de lograr un compromiso, aceptar la subenmienda de los expertos empleadores para insertar la oración ««Asimismo, también ha creado empleos que antes no existían en el mercado de trabajo y oportunidades de complementar los ingresos.» a condición de que se mantuviese el siguiente texto original de la Oficina: «Sin embargo, la creación neta de empleo es difícil de cuantificar teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo».

215. La Vicepresidenta empleadora señaló que la inserción de «, destrucción» en la tercera oración no era aceptable. Las pruebas de que se habían destruido puestos de trabajo eran anecdóticas, no cuantificables. No podía apoyar el compromiso propuesto por el Vicepresidente gubernamental.
216. El Vicepresidente gubernamental propuso una subenmienda para sustituir «proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo» por «la pérdida y la creación de puestos de trabajo y la transformación derivadas del empleo» en la tercera oración.
217. La Vicepresidenta empleadora reiteró que no tenían conocimiento de ninguna prueba que fundamentara la pérdida de puestos de trabajo generada por la economía de plataformas y que no podían apoyar la subenmienda de los expertos gubernamentales.
218. El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda de los expertos empleadores para insertar «Asimismo, también ha creado empleos que antes no existían en el mercado de trabajo», pero sin insertar «y oportunidades de complementar los ingresos». No apoyó las enmiendas a la última oración del párrafo, ya que prefería el texto de la Oficina.
219. La totalidad del párrafo 5, a excepción de la primera oración, se dejó entre corchetes.

Párrafo 6

Los trabajadores de plataformas suelen ser jóvenes, varones y tener un nivel de estudios superior a la media. Algunos están muy capacitados. El trabajo en plataformas puede ser una fuente de empleo inclusivo al facilitar que los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes u otros grupos, a los que les resulta más difícil participar en el mercado de trabajo, puedan hacerlo ya que las barreras de acceso son relativamente bajas. El trabajo en plataformas también puede facilitar que los trabajadores combinen el trabajo remunerado desde el domicilio con las responsabilidades de cuidado, aunque comporta el riesgo de reforzar los estereotipos de género y las desigualdades en el hogar y en el trabajo. De hecho, la participación de las mujeres en la economía de plataformas es menor que en la economía fuera de línea; además, las mujeres están sobrerrepresentadas en los servicios domésticos y de cuidados.

220. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para suprimir las dos primeras oraciones, a saber «Los trabajadores de plataformas suelen ser jóvenes, varones y tener un nivel de estudios superior a la media. Algunos están muy capacitados», ya que no había pruebas que respaldaran dicha afirmación. Seguidamente, presentó una segunda enmienda para sustituir «puede» por «podría» e insertar «las personas de edad» después de «jóvenes ,» y «mujeres» después de «migrantes,». También presentó una tercera enmienda para suprimir «, aunque comporta el riesgo de reforzar los estereotipos de género y las desigualdades en el hogar y en el trabajo». De hecho, en algunas economías, la participación de las mujeres en la economía de plataformas era menor que en la economía fuera de línea; además, las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los servicios domésticos y de cuidados.
221. El Vicepresidente trabajador señaló que las pruebas citadas en el documento de referencia apoyaban el texto original del párrafo 6 propuesto por la Oficina, que prefería mantener sin modificaciones.
222. El Vicepresidente gubernamental apoyó las enmiendas de los expertos empleadores para suprimir las dos primeras oraciones, ya que la demografía de la economía de la plataformas

variaba según los países y los sectores; para insertar «las personas de edad, », y «, las mujeres,», y para sustituir «puede» por «podría».

223. El experto gubernamental de México, hablando en nombre del Grupo Gubernamental, no apoyó la enmienda de suprimir la frase que empezaba por «aunque comporta el riesgo», afirmando que era importante subrayar las vulnerabilidades particulares a las que se enfrentaban las mujeres. Aunque no eran necesariamente exclusivas de la economía de plataformas, era importante hacer hincapié en esas vulnerabilidades, que estaban bien respaldadas por las pruebas recopiladas en México. Propuso una enmienda al texto original para insertar un salto de párrafo después de «relativamente bajas.» y, en la oración siguiente, sustituir «reforzar los estereotipos de género» por «reforzar la segregación y los estereotipos de género». También presentó una enmienda para añadir «en algunas economías» en la última oración, después de «De hecho,» y para añadir una nueva oración después de «servicios domésticos y de cuidados» del siguiente tenor: «También podría haber problemas para garantizar la igualdad de remuneración de las trabajadoras y los trabajadores por un trabajo de igual valor».
224. La Vicepresidenta empleadora propuso una subenmienda a la cuarta enmienda de los expertos empleadores para insertar en la cuarta oración las palabras «y servir como ingreso complementario» después de «responsabilidades de cuidado». En relación con las enmiendas de los expertos gubernamentales la oradora dijo que la Reunión no había tenido ocasión de profundizar en la dimensión de género y que muchas empresas de plataformas ni siquiera sabían el género de la persona que contrataban. Las plataformas no eran responsables de la creación de desequilibrios de género en sectores como los cuidados, la enfermería y la enseñanza, históricamente dominados por las mujeres. Más bien, dicha segregación ocupacional era el resultado de una discriminación sistémica y de otros obstáculos que existían independientemente de la economía de plataformas y variaban según el contexto regional. Las conexiones entre la desigualdad de género, el trabajo en plataformas, la ocupación y la carrera profesional podrían ser un área en la que OIT podía realizar más estudios para construir la base de pruebas empíricas necesaria.
225. No se alcanzó ningún consenso en relación con las enmiendas propuestas, en su forma subenmendada.

Párrafos 7 a 15

226. Según lo acordado con los Vicepresidentes, el Presidente instó a cada uno de ellos a que presentase sus enmiendas a los párrafos 7 a 15, ninguna de las cuales se debatió en la Reunión, salvo las presentadas para el párrafo 7, sobre el que no se llegó a ningún acuerdo.

Párrafo 7

Los trabajadores de plataformas valoran mucho la flexibilidad de los horarios y la autonomía que ofrecen las plataformas de trabajo digitales. Esta flexibilidad es una condición para que muchas personas puedan acceder a nuevas oportunidades de ingresos. Al mismo tiempo, la flexibilidad no debería ser incompatible con las prestaciones de la protección del empleo. Sin embargo, en ocasiones, la flexibilidad puede verse limitada en la práctica por el bajo nivel de remuneración, que puede redundar en largas jornadas de trabajo, y por el uso de algoritmos que penalizan a los trabajadores que rechazan tareas.

227. La Vicepresidenta empleadora presentó tres enmiendas. La primera para suprimir «de los horarios» en la primera oración; la segunda para sustituir «las prestaciones de la protección del empleo» por «el acceso a la protección social» después de «incompatible con» en la tercera oración, y la tercera enmienda para a suprimir la cuarta oración.
228. El Vicepresidente gubernamental presentó una enmienda para añadir «a menudo señalan» después de «Los trabajadores de plataformas» y para añadir «, pero los trabajadores también han manifestado que prefieren una remuneración adecuada y regular, y la estabilidad» después de «plataformas de trabajo digitales,». También presentó una enmienda para sustituir «no debería ser» por «no es» antes de «incompatible con».
229. El Vicepresidente trabajador apoyó las enmiendas propuestas por el Vicepresidente gubernamental. Además, propuso una enmienda para sustituir «ofrecen» por «pueden ofrecer» en la primera oración, otra enmienda para sustituir «puede verse limitada» por «queda limitada» en la última oración, y una tercera para insertar «sistemas faltos de sensibilidad» antes de «algoritmos». Explicó que de ese modo se reflejarían los debates sobre la forma en que los sistemas de incentivos determinaban el tiempo de trabajo de los trabajadores de plataformas y estructuraban su vida laboral. Añadió que podían aceptar la enmienda de la Vicepresidenta empleadora para suprimir «de los horarios» en aras de avanzar en la discusión.
230. La Vicepresidenta empleadora no apoyó las enmiendas de los expertos trabajadores, ya que las pruebas e investigaciones que los expertos empleadores habían recopilado no indicaban que los trabajadores se hubieran quejado de niveles limitados de flexibilidad. La oradora dijo que no podía apoyar la enmienda propuesta por el Vicepresidente gubernamental de insertar «a menudo señalan que» antes de «valoran mucho la flexibilidad».

Párrafo 8

La completa trazabilidad de las actividades en las plataformas de trabajo digitales ofrece una oportunidad sin precedentes a los Gobiernos para controlar y garantizar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos, facilitando así la formalización de los trabajadores de plataformas. Aunque esto depende de la colaboración y del intercambio de información entre las plataformas y las autoridades nacionales competentes. Algunas plataformas, al contribuir al perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores informales y facilitar su acceso al crédito y a los mercados, pueden mejorar su capacidad para hacer la transición al empleo formal. Por otra parte, la precarización de la mano de obra y la falta de claridad en cuanto al marco normativo que se aplica a las plataformas de trabajo digitales, en particular la situación en el empleo de los trabajadores, pueden contribuir a la informalidad.

231. La Vicepresidenta empleadora presentó cuatro enmiendas. La primera para suprimir «completa» en la primera oración, ya que no había suficiente información sobre la gama de actividades que las plataformas podían rastrear; la segunda para sustituir «entre» por «por» en la segunda oración, ya que no había pruebas de que las plataformas compartieran información entre empresas; la tercera para sustituir «empleo formal» por «formalidad» en la tercera oración, y la cuarta para sustituir la cuarta oración por tres oraciones nuevas del siguiente tenor: «El trabajo en plataformas puede contribuir a la transición satisfactoria de las personas de la economía informal a la economía formal y promoverla. Las plataformas de trabajo, tanto las basadas en la web como las basadas en la ubicación, tienen el potencial de proporcionar infraestructuras y sistemas formales para que los autónomos y/o los trabajadores se relacionen con las empresas y

los consumidores de una manera más formalizada. Los acuerdos escritos, la digitalización de las transacciones y la infraestructura centralizada, los sistemas de pago seguros y la trazabilidad permiten la protección de los autónomos/trabajadores en entornos que antes carecían de estas garantías.».

- 232.** El Vicepresidente trabajador presentó cuatro enmiendas, la primera para sustituir «al contribuir» por «pueden contribuir»; la segunda para sustituir «trabajadores informales» por «trabajadores de la economía informal»; la tercera para sustituir «facilitar su acceso» por «facilitar el acceso de las pymes», y la cuarta para sustituir «pueden mejorar su capacidad para hacer» por «y contribuir a».
- 233.** El Vicepresidente gubernamental presentó tres enmiendas, la primera para insertar «de la mejora de los requisitos para» antes de «el intercambio de información»; la segunda para sustituir «entre las plataformas y» por «con», y la tercera para añadir «y del debido cumplimiento de los reglamentos nacionales» después de «las autoridades nacionales competentes». También presentó una enmienda para añadir las siguientes oraciones después de «autoridades nacionales competentes»: «Actualmente, los Gobiernos experimentan considerables dificultades para acceder a los datos sobre el trabajo en plataformas ya que disponen de escasa información sobre qué plataformas operan en su territorio y cuántas personas trabajaban a través de ellas. Este problema se ve agravado por el carácter transnacional de las plataformas digitales. Esta situación plantea importantes dificultades para la aplicación de la legislación del trabajo, así como para la recaudación de impuestos y de cotizaciones a la seguridad social.». Además, sugirió trasladar las dos últimas oraciones a un nuevo párrafo con la enmienda adicional de sustituir «al contribuir» por «cuando contribuyen» después de «Algunas plataformas,».

Párrafo 9

La correcta clasificación de los trabajadores de plataformas es una cuestión crucial, ya que la relación de trabajo es la puerta de acceso a los derechos laborales y sociales. Si bien algunos trabajadores de plataformas son verdaderos trabajadores autónomos, otros pueden ser clasificados erróneamente como contratistas independientes, lo que les priva de la debida protección laboral y social, genera responsabilidades jurídicas para las plataformas, induce a una competencia desleal y produce pérdidas en los ingresos fiscales y en las cotizaciones a la seguridad social.

- 234.** La Vicepresidenta empleadora propuso varias enmiendas, la primera para sustituir «La correcta clasificación» por «La claridad jurídica respecto de»; la segunda para sustituir «crucial» por «importante», la tercera para sustituir «es la puerta» por «puede ser una puerta»; la cuarta para sustituir «Si bien algunos» por «Muchos» antes de «trabajadores de plataformas»; la quinta para insertar «y se clasifican adecuadamente como tales» después de «trabajadores autónomos»; la sexta para empezar una oración nueva después de sustituir la «,» por un «.» con «Otros pueden ser clasificados», y la sexta para sustituir «contratistas independientes» por «autónomos», en aras de garantizar la coherencia en el uso de los términos en todo el documento. Además, sugirió suprimir «lo que les priva de la debida protección laboral y social y genera responsabilidades jurídicas» antes de «y de cumplimiento», para empezar una oración nueva después de «autónomos» del siguiente tenor «Una clasificación inadecuada puede dar lugar a la falta de acceso a la protección social entraña riesgos jurídicos y de cumplimiento» e insertar «empresas de» antes de «plataformas»; y para terminar la oración después de «plataformas» y empezar una

nueva oración sustituyendo «induce» por «Puede conducir » y para suprimir «produce/a» antes de «pérdidas».

- 235.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para sustituir «la puerta de acceso» por «una puerta de acceso decisiva» en la primera oración.
- 236.** El Vicepresidente gubernamental propuso una enmienda para insertar un oración nueva al final del párrafo, que dijese: «No obstante, incluso los trabajadores autónomos afrontan déficits de trabajo decente que deben abordarse.».

Párrafo 10

Los litigios sobre la clasificación de las modalidades de trabajo en plataformas han aumentado en todo el mundo en los últimos años. En algunos casos, las decisiones judiciales han reclasificado a los trabajadores de plataformas como trabajadores asalariados, en particular en el caso de los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación, como los conductores de servicios de transporte y los mensajeros a través de plataformas en línea, mientras que, en otros, han confirmado su clasificación como trabajadores autónomos. Por otra parte, hasta la fecha, la jurisprudencia sobre la situación de los trabajadores contratados en plataformas basadas en la web es escasa. Además, los procedimientos judiciales suelen ser costosos y largos, y los trabajadores pueden ser renuentes a recurrir a ellos por temor a ser desconectados de la plataforma.

- 237.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas: la primera para suprimir «en particular en el caso de los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación, como los conductores de servicios de transporte y los mensajeros a través de plataformas en línea» en la segunda oración, ya que esa especificación era innecesaria, y la segunda para suprimir la cuarta oración.
- 238.** El Vicepresidente gubernamental presentó tres enmiendas, para sustituir «mientras que, en otros» por «mientras que, en un número minoritario de casos», para sustituir «situación de los trabajadores» por «situación en el empleo de los trabajadores» en la segunda oración, y para reformular la cuarta oración, que pasaría a decir: «Además, los procedimientos judiciales suelen ser costosos y largos, y los trabajadores de plataformas pueden ser renuentes a recurrir a ellos por temor a ser desconectados de la plataforma, en algunos casos, como consecuencia, y perder su medio de vida.».

Párrafo 11

La clasificación de los trabajadores de plataformas es una cuestión compleja dada la diversidad de ordenamientos jurídicos, tipos de plataformas y modelos de negocio. La existencia de una relación entre la plataforma, el trabajador y el cliente, y el carácter transfronterizo de algunas de las actividades realizadas contribuyen a que el desafío sea mayor. Los países han respondido de diversas maneras a esta situación. Además de las categorías de «trabajadores por cuenta ajena» y «trabajadores por cuenta propia», algunos han introducido una tercera categoría intermedia de trabajadores y han extendido ciertos derechos laborales y de protección social básicos a estos últimos. Los datos indican que esto no se ha traducido necesariamente en una mayor seguridad jurídica ni ha puesto fin a los procedimientos judiciales de reclasificación de los trabajadores de plataformas. Otros países han tratado de aclarar y reducir la zona gris que rodea la existencia de una relación de trabajo. Varios países han adoptado legislación destinada a reducir la carga de la prueba para demostrar la existencia de una relación de trabajo, inclusive a través de presunciones

rebatibles, o a extender algunos derechos laborales a los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo.

- 239.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para sustituir al principio de la primera oración «La clasificación de los trabajadores de plataformas» por «La clasificación de la relación de trabajo en general, incluidos los trabajadores de plataformas» y la segunda para suprimir la segunda y la quinta oraciones.
- 240.** El Vicepresidente trabajador presentó cuatro enmiendas, la primera para sustituir «una cuestión compleja» por «pertinente» en la primera oración; la segunda para sustituir «de algunas de las actividades realizadas» «del trabajo en plataformas»; la tercera para suprimir la tercera oración, ya que las categorías intermedias eran anteriores al trabajo de plataformas, y la cuarta para insertar una nueva oración al final del párrafo, del siguiente tenor: «Algunos han extendido los derechos laborales y de protección social básicos a todos los trabajadores de plataformas.».
- 241.** El Vicepresidente gubernamental propuso una enmienda para sustituir «esto no se ha traducido necesariamente en una mayor seguridad jurídica ni ha puesto fin a los procedimientos judiciales» por «esto tal vez no se traduzca necesariamente en una mayor seguridad jurídica ni ponga fin a los procedimientos judiciales».

Párrafo 12

El trabajo en plataformas puede plantear desafíos en cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social, aunque algunos de ellos no son exclusivos de la economía de plataformas. Los trabajadores de plataformas pueden enfrentarse a la falta de transparencia y de previsibilidad de las condiciones de trabajo. Con relativa frecuencia, no perciben los salarios mínimos negociados o legales, y debido al exceso de oferta de mano de obra las remuneraciones son más bajas. Además del tiempo no remunerado mientras esperan la asignación de tareas por la plataforma, suelen cobrar por tarea y tienen que pagar importantes comisiones a las plataformas. La conexión constante que supone el trabajo en plataformas difumina los límites entre los periodos de trabajo y los periodos de descanso. Se reducen las posibilidades de formación y desarrollo profesional, y se limita el acceso a los mecanismos de reparación y de resolución de conflictos, de haber alguno.

- 242.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para sustituir «algunos de ellos» por «la mayoría de ellos» en la primera oración y, la segunda, para suprimir las oraciones restantes del párrafo, ya que no habían llegado a ningún consenso en relación con esos desafíos específicos y, por lo tanto, deberían excluirse de las conclusiones.
- 243.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para insertar «, la seguridad y salud en el trabajo» después de «El trabajo en plataformas puede plantear problemas en cuanto a las condiciones de trabajo» en la primera oración.
- 244.** El Vicepresidente gubernamental, subrayando su apoyo al texto original del párrafo propuesto por la Oficina, presentó una enmienda para insertar una nueva oración después la segunda oración, que dijese lo siguiente: «Algunos de ellos carecen de protecciones adecuadas de seguridad y salud.».

Párrafo 13

La utilización de sistemas automatizados de control y toma de decisiones puede tener un impacto significativo en las condiciones de trabajo. El uso de algoritmos para asignar y

evaluar el rendimiento laboral puede plantear problemas en cuanto a la protección de los datos personales de los trabajadores y de su derecho a la vida privada. Puede aumentar los riesgos psicosociales y agravar el riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La falta de transparencia en el diseño y la utilización de algoritmos puede dar lugar a rechazos injustificados y, por tanto, al impago del trabajo por los clientes, a calificaciones arbitrarias y, en ocasiones, a la retención de trabajos o a suspensiones automáticas. La dirección algorítmica también puede ocultar la existencia de subordinación y control de los trabajadores. Es igualmente importante garantizar la responsabilidad de las plataformas y asegurar que las decisiones automatizadas sean revisadas por personas.

- 245.** La Vicepresidenta empleadora presentó tres enmiendas, la primera para suprimir la primera oración, la segunda para reformular la segunda oración, que quedaría del siguiente tenor: «La posible aplicación de sistemas de toma de decisiones para ofrecer y asignar trabajo con objeto de ajustar la oferta y la demanda, puede plantear problemas en cuanto a la protección de los datos personales de los trabajadores y su derecho a la vida privada.» y la tercera para suprimir las oraciones restantes del párrafo, ya que no había consenso sobre la dirección algorítmica.
- 246.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para insertar «y en la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo» al final de la primera oración.
- 247.** El Vicepresidente gubernamental apoyaba el texto original del párrafo y, por consiguiente, no presentó ninguna enmienda.

Párrafo 14

El acceso a la protección social es fundamental para todos los trabajadores. Muchos trabajadores de la economía de plataformas, especialmente aquellos para los que este trabajo es la principal fuente de ingresos, tienen un acceso limitado o nulo a la protección social. Esto puede estar relacionado con varios factores, como los requisitos de elegibilidad, así como la falta de cobertura de los trabajadores autónomos, la debilidad de los mecanismos de cumplimiento o la clasificación errónea de los trabajadores. Algunos países han adoptado medidas para mejorar la cobertura de la seguridad social, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y/o la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que proporcionan orientación para el establecimiento de la garantía básica de seguridad social y la inclusión progresiva en los niveles superiores de la seguridad social del mayor número de personas posible.

- 248.** La Vicepresidenta empleadora propuso cuatro enmiendas, la primera para añadir «, independientemente de la clasificación» después de «para todos los trabajadores»; la segunda para sustituir «Muchos» por «Los» antes de «trabajadores de la economía de plataformas»; la tercera para sustituir «, especialmente aquellos para los que este trabajo es la principal fuente de ingresos, tienen» por «pueden tener», y la cuarta para añadir «en algunas jurisdicciones» después de «protección social», a fin de reflejar la información compartida por algunos expertos de que sus jurisdicciones ofrecían protección social a los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena.
- 249.** El Vicepresidente trabajador apoyaba el texto original del apartado y, por lo tanto, no presentó ninguna enmienda.
- 250.** El Vicepresidente gubernamental presentó una enmienda para insertar «universal» después de «El acceso» en la primera oración.

Párrafo 15

Los principios de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son esenciales para asegurar unas condiciones de trabajo decente a todos los trabajadores de la economía de plataformas y contribuir a la paz social. Sin embargo, pueden plantearse dificultades en el acceso efectivo a estos derechos y en su ejercicio debido, entre otras cosas, a: i) la clasificación errónea de los trabajadores afectados; ii) la determinación del ámbito de aplicación personal del derecho de negociación colectiva, en particular en lo que respecta a los trabajadores autónomos; iii) la identificación del empleador responsable; iv) los canales disponibles para que las organizaciones sindicales se comuniquen con los trabajadores, y v) la detección de posibles prácticas de discriminación antisindical cuando las decisiones relativas al trabajo y al empleo son adoptadas por algoritmos. Cabe señalar asimismo que las políticas nacionales destinadas a abordar estos desafíos se están formulando a buen ritmo. Se plantean diferentes enfoques, en particular en lo que respecta al acceso de los trabajadores autónomos, o de ciertas categorías de ellos, a los mecanismos de negociación colectiva.

251. La Vicepresidenta empleadora propuso tres enmiendas, la primera para sustituir «Los principios» por «El principio» antes de «de libertad de asociación y libertad sindical»; la segunda para sustituir «y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son esenciales» por «es fundamental», y la tercera para suprimir «garantizar el funcionamiento eficaz de los mercados y contribuir a la paz social» después de «para asegurar unas condiciones de trabajo decente a todos los trabajadores de la economía de plataformas». También presentó tres enmiendas más, la primera para añadir, después de la primera oración, una oración del siguiente tenor: «El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva es esencial para garantizar unas condiciones de trabajo decente a todos los empleados de la economía de plataformas.»; la segunda para sustituir «debido, entre otras cosas, a» por «, especialmente en relación con», y la tercera para suprimir los incisos ii), iii) y v).
252. El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para suprimir «Los principios de» y añadir «La» antes de «libertad de asociación y libertad sindical» al principio de la primera oración.
253. El Presidente, para ganar tiempo, propuso tratar en primer lugar los párrafos 18 y 19, antes de debatir los párrafos 16 y 17.
254. Los Vicepresidentes estuvieron de acuerdo con la propuesta y la Reunión pasó a examinar las enmiendas al párrafo 18.

IV. Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo

255. El título de la sección IV fue adoptado sin enmiendas.

Párrafo 18

Los expertos coincidieron en que las normas vigentes de la OIT proporcionaban una orientación útil para promover el trabajo decente en las plataformas basadas tanto en la ubicación como en la web. Sin embargo, también observaron que algunos aspectos del trabajo en plataformas no estaban adecuadamente cubiertos por las normas internacionales del trabajo en vigor. Entre ellos: i) el cómputo y la remuneración del tiempo de espera para las tareas asignadas por la plataforma y el derecho a la desconexión digital;

ii) la protección de los datos personales de los trabajadores y del derecho a la vida privada, incluida la transferibilidad de la reputación digital; iii) la gobernanza de la dirección algorítmica, incluida la equidad y la transparencia de las decisiones automatizadas, como las calificaciones y la desconexión de la plataforma; iv) la existencia de mecanismos adecuados de solución de conflictos; v) la inspección del trabajo efectiva y el acceso a los datos y registros pertinentes por las autoridades competentes, y vi) el carácter transfronterizo de algunas modalidades de trabajo en plataformas.

- 256.** Antes de presentar sus enmiendas, la Vicepresidenta empleadora puso de relieve compromiso de llegar a un acuerdo sobre unas conclusiones positivas. El Vicepresidente trabajador señaló el papel fundacional del párrafo en el cumplimiento del mandato de la Reunión, ya que debía proporcionar orientaciones al Consejo de Administración sobre las brechas en las normas internacionales del trabajo, tal como se reflejaba en el informe de referencia y como habían expresado los expertos a lo largo de la discusión general, lo que serviría de base para una posible discusión general o un proceso normativo. El Vicepresidente gubernamental indicó que no tenía ninguna enmienda que presentar y que apoyaba el texto original propuesto por la Oficina.
- 257.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda al inciso i) para suprimir «el cómputo y» y «del tiempo de espera para las tareas asignadas por la plataforma», ya que estos conceptos eran demasiado limitados, y otra enmienda para añadir «y los ingresos» después de «la remuneración».
- 258.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda, supeditada a la aceptación de una subenmienda para añadir «adecuada» después de «remuneración».
- 259.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.
- 260.** El debate sobre la enmienda al inciso i) quedó pendiente y se reanudó al final del debate sobre el párrafo 18.
- 261.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda al inciso ii) para insertar, «y la gobernanza» después de «la protección», a fin de subrayar la necesidad de gobernanza para proteger los datos de los trabajadores.
- 262.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente Gubernamental apoyaron la enmienda al inciso ii).
- 263.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda al inciso iii) para insertar «, y otras sanciones y mecanismos de vigilancia» después de «y la desconexión de la plataforma», ya que, como se había debatido, había muchas decisiones automatizadas que iban más allá de la desconexión o los despidos para incluir la suspensión o la no asignación de tareas, y eran muchos los impactos de las técnicas de vigilancia que representaban brechas reales en la protección y que era necesario abordar.
- 264.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental no apoyaron la enmienda de los expertos trabajadores al inciso iii).
- 265.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para insertar un nuevo inciso en la lista, que dijera «los derechos individuales y colectivos de información y consulta», para referirse al derecho a la información de los trabajadores individuales y de los representantes de los trabajadores, así como a los derechos de consulta en relación con los algoritmos, los datos y las condiciones de trabajo.

- 266.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda.
- 267.** En respuesta a una solicitud de aclaración de la Vicepresidenta empleadora, el Vicepresidente trabajador explicó que la enmienda se refería al intercambio de información y a la consulta con los representantes de los trabajadores sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo, como la dirección algorítmica. Observó que representaba una brecha normativa y que existían ejemplos de buenas prácticas emergentes en varias jurisdicciones, como en la Ley Rider de España.
- 268.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda por considerarla demasiado centrada en el contexto europeo.
- 269.** El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda a su propia enmienda para sustituir «derechos individuales y colectivos de información y consulta» por «el acceso individual y colectivo a la información y las consultas», recordando los ejemplos de algunos países presentados por varios expertos gubernamentales durante la discusión general.
- 270.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda, pero no podía respaldar la referencia a la consulta, ya que las prácticas de consulta variaban en función del país y de la plataforma.
- 271.** El Vicepresidente gubernamental propuso una subenmienda para suprimir las palabras «y las consultas» y añadir «y la promoción de consultas apropiadas,» como inciso adicional de la lista, en consonancia con la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94).
- 272.** La Vicepresidenta empleadora expresó su preocupación general por el objetivo del nuevo inciso propuesto. El término «consultas» tenía muchos significados diferentes y, además, no se había debatido lo suficiente como para incluirlo en el proyecto de conclusiones de manera que reflejase un entendimiento común.
- 273.** El Vicepresidente trabajador presentó una segunda subenmienda a su propia enmienda para reformular el nuevo inciso propuesto que pasaría a decir «el acceso individual y colectivo a la información», ya que era conveniente incluir al menos una referencia al acceso a la información individual y colectiva.
- 274.** El Vicepresidente gubernamental retiró la subenmienda de los expertos gubernamentales y apoyó la segunda subenmienda del Vicepresidente trabajador.
- 275.** No hubo consenso sobre la enmienda de insertar un nuevo inciso en su versión subenmendada.
- 276.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas al inciso iii), la primera para sustituir «la gobernanza de la dirección algorítmica» por «la gobernanza algorítmica», ya que las cuestiones que debían abordarse se derivaban del ámbito más amplio de la gobernanza algorítmica, y no del ámbito más limitado de la dirección, y la segunda para suprimir «como las calificaciones y la desconexión de la plataforma», para reflejar mejor las diferencias de opinión entre los expertos.
- 277.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la primera enmienda, ya que el término «gobernanza algorítmica» no había sido objeto de debate y no era un término sobre el que hubiera un entendimiento compartido. No apoyó la segunda enmienda.
- 278.** La Vicepresidenta empleadora explicó que la «gobernanza algorítmica» se refería a las normas en el uso de algoritmos, y que era el término más apropiado y general, ya que era a nivel de gobernanza donde se resolverían las cuestiones relacionadas con los algoritmos. Confiaba en que su enmienda recibiese apoyo a la vista de esta explicación.

- 279.** El Vicepresidente trabajador no apoyó ninguna de las dos enmiendas, ya que el término «dirección algorítmica» era el que solía utilizarse, inclusive en el párrafo 20 del informe de la Comisión de Discusión Recurrente sobre el Empleo de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión (2022)²⁴. El término también reflejaba mejor la forma en que se utilizaban los algoritmos en el lugar de trabajo. Las valoraciones y la desconexión eran ejemplos importantes de los resultados de las decisiones automatizadas.
- 280.** No hubo consenso sobre las dos enmiendas propuestas por los expertos empleadores para el inciso iii).
- 281.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda al inciso vi) para suprimir «algunas modalidades de» antes de «trabajo en plataformas», dado que la naturaleza basada en datos del trabajo en plataformas significaba necesariamente que todo el trabajo en plataformas era transfronterizo.
- 282.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda, ya que el texto original era más preciso.
- 283.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda, ya que existían plataformas locales, pequeñas y medianas que no tenían carácter transfronterizo y que contribuían a la transición de la economía informal a la economía formal.
- 284.** El Vicepresidente gubernamental presentó una enmienda al inciso vi) para sustituir «el carácter transfronterizo» por «el elemento transfronterizo».
- 285.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda.
- 286.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda y retiró la enmienda de los expertos trabajadores al inciso vi).
- 287.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para insertar cinco nuevos incisos, con el siguiente texto: «(-) la transición del sector informal al sector formal; (-) las oportunidades de trabajo y la creación de empleo; (-) la promoción de empresas sostenibles y de la iniciativa empresarial; (-) las organizaciones representativas del diálogo social en la economía de plataformas, y (-) una protección social sostenible».
- 288.** El Vicepresidente trabajador propuso dos subenmiendas, la primera para sustituir «del sector informal al sector formal» por «de la economía informal a la economía formal» y la segunda para sustituir «oportunidades de trabajo» por «oportunidades de obtener ingresos». El orador también cuestionaba el significado pretendido de «organizaciones representativas del diálogo social» pero apoyó la inclusión de un inciso sobre «diálogo social en la economía de plataformas».
- 289.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la adición de los nuevos incisos, pero presentó una subenmienda para sustituir «una protección social sostenible» por «unos sistemas de protección social universales, adecuados, integrales y sostenibles», a fin de reflejar la formulación adoptada en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2021).
- 290.** La Vicepresidenta empleadora podía apoyar las subenmiendas de los expertos trabajadores. Apoyó la subenmienda de los expertos gubernamentales pero presentó otra subenmienda para

²⁴ [ILC.110/Actas núm. 6A](#).

insertar «acceso a» antes de «unos sistemas de protección social» para así adaptar el texto al estilo de la OIT.

- 291.** El Vicepresidente trabajador apoyó las subenmiendas.
- 292.** El Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para insertar tres incisos del siguiente tenor: «(-) el pago regular de salarios y tarifas; (-) las comisiones y los honorarios, y (-) los contratos de trabajo en plataformas», para abordar los principales problemas a los que se enfrentaban los trabajadores de plataformas en relación con el pago retrasado o incompleto de los salarios, respecto de los cuales existía una importante brecha en las normas internacionales del trabajo; el cobro excesivo de comisiones y la deducción ilegal de salarios, y la falta de coherencia, transparencia y accesibilidad de las condiciones de empleo, todos ellos en un lenguaje fácil de entender, dada la elevada prevalencia de trabajadores migrantes en la economía de plataformas.
- 293.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda.
- 294.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la enmienda del Grupo de los Trabajadores, pero presentó dos subenmiendas, la primera para insertar la palabra «por servicios» después de «honorarios» y reflejar el funcionamiento de las distintas plataformas, y la segunda para sustituir «los contratos de trabajo en plataformas» por «las condiciones de trabajo en plataformas, incluidos los contratos».
- 295.** El Vicepresidente trabajador pidió aclaraciones a la Vicepresidenta empleadora sobre la inserción de la palabra «por servicios» después de «honorarios» y apoyó su subenmienda de sustituir «los contratos de trabajo en plataformas» por «las condiciones de trabajo en plataformas, incluidos los contratos».
- 296.** El Vicepresidente gubernamental propuso una enmienda para añadir un nuevo inciso, a saber «la realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo».
- 297.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 298.** El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en la importancia fundamental que revestía el párrafo para cumplir el mandato de la Reunión de proporcionar orientaciones al Consejo de Administración en cuanto a la necesidad de incluir una posible discusión general o un punto normativo en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Por lo tanto, debería identificar las brechas existentes en el corpus de las normas internacionales del trabajo, tal y como se reflejaba en el informe de referencia y en las aportaciones de los expertos durante la Reunión. El orador presentó tres enmiendas, la primera para sustituir «normas vigentes de la OIT» por «varias normas de la OIT»; la segunda para sustituir, en la misma oración «proporcionaban una orientación útil» por «eran pertinentes y aplicables», y la tercera para sustituir «international labour norms» por las palabras «international labour standards» en la versión en inglés, sustitución que no afectaba a la versión en español. Varias normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios fundamentales, se aplicaban a los trabajadores de la economía de plataformas.
- 299.** La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente gubernamental apoyaron las enmiendas.
- 300.** La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para reformular la oración, a saber: «También observaron que algunos aspectos del trabajo en plataformas requerían una mayor reflexión y consulta con los interlocutores sociales, en particular en relación con:». Existía un amplio acuerdo en que las normas vigentes de la OIT proporcionaban orientaciones útiles para

promover el trabajo decente en las plataformas basadas tanto en la ubicación como en la web. Como no todos los expertos de la Reunión eran expertos en normas internacionales del trabajo, también era importante no centrarse en las brechas sino en las oportunidades que presentaba la economía de plataformas.

- 301.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda, supeditada a la inclusión de un texto en el párrafo 19 que reflejara el hecho de que existían brechas en las normas internacionales del trabajo, y sujeta a una subenmienda que presentó para sustituir «una mayor reflexión y consulta con los interlocutores sociales» por «consultas tripartitas adicionales y la acción de la OIT».
- 302.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.
- 303.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda en su versión subenmendada, ya que cambiaría efectivamente el significado de la lista de incisos, que pasaría de ser una lista de brechas normativas existentes a ser una lista de temas de debate. Las brechas normativas ya se habían reflejado ampliamente tanto en el informe de referencia como durante la discusión general entre los expertos, que habían sido seleccionados específicamente por su experiencia en el tema. Era inaceptable que la lista dejara de presentarse como una lista de brechas normativas. La omisión de la lista de brechas también representaría una desviación del mandato de la Reunión de orientar al Consejo de Administración sobre la necesidad de una discusión general o normativa. Habida cuenta de los numerosos incisos que se habían añadido por medio de las enmiendas propuestas por cada uno de los Vicepresidentes, el Vicepresidente trabajador presentó una enmienda para dividir el párrafo en dos partes: la primera parte abordaría las brechas normativas existentes, e incluiría del inciso i) al inciso vi) del texto original de la Oficina, en su versión enmendada cuando hubiera consenso, mientras que la segunda parte incluiría incisos adicionales para una reflexión y un debate ulteriores, tal como recogían los incisos introducidos a través de enmiendas. Si se aceptara su enmienda, el Vicepresidente trabajador no podría apoyar la enmienda de los expertos empleadores al inciso i), ya que perdería la intención original de la oración y los ingresos se referirían a las empresas, no a los trabajadores, aunque podría aceptar la subenmienda de los expertos gubernamentales. El nuevo párrafo incluiría entonces los elementos propuestos a través de enmiendas por los Vicepresidentes. Por supuesto, podrían incluirse otros elementos.
- 304.** La Vicepresidenta empleadora no apoyó la enmienda de los expertos trabajadores de dividir el párrafo en dos partes y crear dos grupos de incisos, o de incluir cualquier lista que recogiese las brechas normativa, ya que no había consenso al respecto entre los expertos. El párrafo debería afirmar en primer lugar que las normas de la OIT eran pertinentes y aplicables, y reflejar a continuación la divergencia de opiniones entre los expertos en relación con las brechas normativas, por un lado, y las cuestiones nuevas y emergentes, por otro. Cuestiones como la toma de decisiones algorítmica, el derecho a la desconexión, la solución de conflictos y el cobro de comisiones eran nuevas y la OIT está bien situada para ayudar a los Estados Miembros a ayudar a entender cómo influían estas cuestiones en el trabajo decente; el que fuesen nuevas, no quería decir que no estuviesen cubiertas por las normas existentes de la OIT. Precisó que la enmienda de los expertos empleadores, subenmendada por el Grupo Gubernamental para hacer referencia a la consulta tripartita y a la acción de la OIT en la segunda oración significaba que los incisos enumerados no serían meros temas de reflexión, sino temas de consulta tripartita y de acción de la OIT. Al no haber consenso sobre el párrafo 18, la oradora propuso dejarlo entre corchetes y pasar al párrafo 7.

- 305.** El Vicepresidente trabajador señaló que la enmienda de los expertos empleadores a la segunda oración transformaría fundamentalmente la naturaleza del párrafo. No estaba de acuerdo en pasar al párrafo 17, ya que se había acordado examinar primero los párrafos 18 y 19.
- 306.** El Vicepresidente gubernamental, al observar el desacuerdo relativo a la existencia de brechas en las normas internacionales del trabajo, propuso otra subenmienda para reformular la segunda oración, de modo que rezara como sigue: «Sin embargo, también observaron que algunos aspectos del trabajo en plataformas, debido a su naturaleza novedosa y emergente, no estaban cubiertos adecuadamente por las normas internacionales del trabajo existentes y eran necesarias más consultas tripartitas y la acción de la OIT.». Se mantendrían los incisos i) a vi) en su versión enmendada y también con la adición de los nuevos incisos que se habían introducido mediante el proceso de enmienda.
- 307.** El Vicepresidente trabajador apoyó la nueva subenmienda de los expertos gubernamentales, incluida la propuesta relativa a la lista consolidada de incisos originales y enmendados.
- 308.** La Vicepresidenta empleadora apoyó la nueva subenmienda de los expertos gubernamentales, pero propuso una subenmienda para sustituir «no estaban adecuadamente cubiertos» por «podían no estar adecuadamente cubiertos», ya que había algunos incisos que estaban cubiertos por normas, como las inspecciones del trabajo, la protección social y la seguridad y salud en el trabajo, mientras que otros incisos no lo estaban.
- 309.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la subenmienda de los expertos empleadores, ya que estaba claro que la naturaleza novedosa y emergente del trabajo significaba que las cuestiones no estaban adecuadamente cubiertas por las normas internacionales del trabajo.
- 310.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la subenmienda de los expertos empleadores. Sugirió una subenmienda alternativa para sustituir «Entre ellos» por «Estos aspectos pueden incluir».
- 311.** El Vicepresidente trabajador apoyó la subenmienda alternativa de los expertos gubernamentales.
- 312.** La Vicepresidenta empleadora propuso otra subenmienda para sustituir «y la acción de la OIT» por «y el análisis de las brechas con el fin de documentar la acción ulterior de la OIT».
- 313.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la siguiente subenmienda de los expertos empleadores. Los análisis de las brechas ya se habían abordado antes de la Reunión y no harían sino retrasar la aplicación de medidas en relación con una cuestión que ya se había acordado como urgente. Además, el análisis de las brechas se llevaría a cabo necesariamente si se pusieran de acuerdo para iniciar el establecimiento de una norma.
- 314.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la nueva subenmienda de los expertos empleadores, puesto que ya se había realizado un análisis de las brechas en el contexto del informe de referencia y también se había previsto en el párrafo 17, a), del proyecto de conclusiones.
- 315.** La Vicepresidenta empleadora retiró la subenmienda adicional de los expertos empleadores, pero señaló que no podía transigir en relación con la subenmienda de sustituir «no estaban adecuadamente cubiertos» por «podían no estar adecuadamente cubiertos». Se necesitaban más pruebas e información para hacer afirmaciones concluyentes sobre la cobertura de los trabajadores de plataformas por las normas internacionales del trabajo, incluidos los convenios y las recomendaciones.

- 316.** El Vicepresidente gubernamental propuso reformular la segunda oración para que dijese lo siguiente: «Sin embargo, también observaron que algunos aspectos del trabajo en plataformas, debido a su naturaleza novedosa y emergente, no estaba adecuadamente cubiertos por las normas internacionales del trabajo existentes y era necesario celebrar consultas tripartitas y realizar un análisis de las brechas para fundamentar la acción de la OIT.».
- 317.** La Vicepresidenta empleadora no aceptó la otra subenmienda de los expertos gubernamentales. Cuestionaba la afirmación de que se hubiera realizado un análisis completo al respecto, ya que el informe de referencia y el debate entre los expertos no equivalían a un análisis de las brechas. Reafirmó que debía realizarse un análisis de las brechas antes de emprender nuevas acciones de la OIT, incluida la elaboración de una norma.
- 318.** No hubo consenso sobre las enmiendas al párrafo. El texto del párrafo 18 se dejó entre corchetes.

Párrafo 19

Aunque los expertos se mostraron receptivos al principio de establecer una nueva norma internacional del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, expresaron puntos de vista divergentes respecto del momento apropiado para proceder a la adopción de esa medida. Para algunos expertos, había llegado el momento de establecer una norma sobre esta cuestión, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes, y de que la OIT actuase como organización internacional principal en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros. Al mismo tiempo, la Oficina debería seguir llevando a cabo nuevas investigaciones. Para otros expertos, debería darse prioridad al desarrollo de una masa crítica de conocimientos y experiencia sobre el tema y al fomento de una mejor comprensión del alcance, la orientación y todas las implicaciones de una posible nueva norma, antes de participar en un proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, o de considerar la posibilidad de tal proceso.

- 319.** El Presidente invitó a la Vicepresidenta empleadora y al Vicepresidente trabajador a presentar sus enmiendas al párrafo, tras lo cual se abriría el turno de intervenciones. El Vicepresidente gubernamental no presentó ninguna enmienda, ya que prefería mantener el texto original de la Oficina.
- 320.** El Vicepresidente trabajador propuso una enmienda para sustituir «Para algunos expertos, había llegado el momento de establecer una norma sobre esta cuestión» por «Para la mayoría de los expertos, había llegado el momento de establecer una norma sobre esta cuestión lo antes posible» en la segunda oración, a fin de reflejar las opiniones de los expertos durante la discusión general.
- 321.** La Vicepresidenta empleadora propuso tres enmiendas, la primera para sustituir «Aunque los expertos se mostraron receptivos» por «Algunos expertos se mostraron receptivos»; la segunda para suprimir «, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes,» y tercera para reformular la oración dividiéndola en dos oraciones separadas, del siguiente modo: «Para algunos expertos, había llegado el momento de establecer una norma sobre esta cuestión. Los expertos coincidían en la necesidad de que la OIT actuase como organización internacional principal en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros.». La intención de esas dos enmiendas era dejar claro dónde había divergencia de opiniones entre los expertos, sobre todo en relación

con la existencia de brechas normativas y déficits de trabajo decente, así como respecto de la necesidad de establecer una norma. La Vicepresidenta empleadora también presentó una tercera enmienda, para reformular la cuarta oración, que pasaría a decir lo siguiente: «Para otros expertos, debería darse prioridad al desarrollo de una masa crítica de conocimientos y experiencia sobre el tema y al fomento de una mejor comprensión del alcance, la orientación y todas las implicaciones, antes de participar en un proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, o de considerar la posibilidad de tal proceso.». La enmienda a la cuarta oración tenía por objeto reflejar con mayor precisión la postura de algunos expertos de que era necesario conocer mejor el alcance, la fuerza y las implicaciones de la industria y de los problemas a los que se enfrentaba la economía de plataformas, y no tanto las implicaciones de una nueva norma.

- 322.** El Vicepresidente gubernamental no apoyó la enmienda de los expertos trabajadores, ya que la consideraba redundante.
- 323.** La Vicepresidenta empleadora tampoco apoyó la enmienda de los expertos trabajadores.
- 324.** El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.
- 325.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la primera enmienda de los expertos empleadores, ya que parecía justo aclarar qué opiniones no compartían todos los expertos con respecto al establecimiento de una norma. El orador introdujo una subenmienda para sustituir «Algunos expertos» por «Muchos expertos», ya que así se reflejaba mejor el número real de expertos que estaban abiertos al principio de elaboración de una norma al respecto. El Vicepresidente gubernamental estaba de acuerdo con la propuesta de los expertos empleadores de dividir la segunda oración en dos partes y de comenzar la nueva tercera oración con «Los expertos coincidían», pero no apoyaba la propuesta de suprimir «, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes», ya que el texto debía reflejar que era la existencia de brechas en la realización de los derechos lo que hacía que algunos expertos creyeran que había llegado el momento de establecer una norma sobre la economía de plataformas. Por lo tanto, propuso una subenmienda para sustituir la «, habida cuenta de» por «, debido a», para reflejar esa distinción. También presentó una subenmienda para insertar «No obstante,», de modo que las dos oraciones quedaran como sigue: «Para algunos expertos, había llegado el momento de establecer normas sobre este tema, debido a de trabajo decente y las brechas normativas existentes. No obstante, los expertos coincidían en la necesidad de que la OIT actuase como principal organización internacional en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros.». Seguidamente propuso otra subenmienda para desplazar la segunda de esas oraciones enmendadas y la siguiente oración: «Al mismo tiempo, la Oficina debería seguir llevando a cabo nuevas investigaciones.» al final del párrafo, ya que reflejaban áreas de consenso entre los expertos. Por último, no apoyó la enmienda de los expertos empleadores para reformular la cuarta oración, ya que el texto original era más claro y preciso.
- 326.** La Vicepresidenta empleadora apoyó todas las subenmiendas de los expertos gubernamentales, excepto la propuesta de sustituir «Algunos expertos» por «Muchos expertos», ya que «muchos» no reflejaba con exactitud la proporción de expertos que apoyaban el establecimiento de una norma. Por consiguiente, retiró su enmienda destinada a suprimir de «, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes,» y apoyó la propuesta de los expertos gubernamentales de sustituir dicho texto por «debido a los déficits de trabajo decente

y las brechas normativas existentes», con una subenmienda para insertar «su consideración de» después de «debido a». Si no hubiera apoyo a esa subenmienda, el texto podría modificarse para reflejar las oportunidades y los desafíos. También retiró su enmienda para reformular la cuarta oración y en su lugar presentó una subenmienda para sustituir «establecer una posible norma nueva sobre esta cuestión» por «iniciar un nuevo proceso normativo», y así incluir en el debate las implicaciones del proceso de elaboración de normas y no de una norma por sí sola.

- 327.** El Vicepresidente trabajador apoyó las subenmiendas de los expertos gubernamentales, señalando sin embargo que las dos frases reubicadas tal vez estarían mejor situadas en el párrafo 17.
- 328.** El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas de los expertos empleadores para suprimir «, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes» y para sustituir «establecer una posible norma nueva sobre esta cuestión» por «iniciar un nuevo proceso normativo».
- 329.** Tras reflexionar sobre la evolución del texto, la Vicepresidenta empleadora reiteró su preferencia por suprimir las palabras «, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes». Si se incluyeran esas palabras, el texto insistiría indebidamente en los desafíos de la economía de plataformas, sin hacer suficiente referencia a las oportunidades que ofrecía; además, el texto tendría que calificar específicamente qué expertos opinaban que existían déficits de trabajo decente y brechas normativas que exigían el establecimiento de una norma en un futuro inmediato. Ello podía lograrse insertando, «su consideración de» después de «debido a», que había introducido como subenmienda.
- 330.** El Vicepresidente trabajador señaló que el uso propuesto de la palabra «Muchos» al principio de la primera oración reflejaba fielmente el número de expertos que habían expresado su actitud abierta al principio de establecer una nueva norma internacional del trabajo, y que incluía a todos los expertos trabajadores y gubernamentales. Según había entendido, incluso los expertos empleadores se habían mostrado abiertos a la elaboración de una norma, aunque fuese más adelante. Por ello, tal vez sería aún más exacto sustituir la palabra «Muchos» por «La mayoría de». Reiteró su apoyo a las subenmiendas de los expertos gubernamentales, ya que «había llegado el momento de establecer una norma sobre este tema, debido a los déficits existentes en materia de trabajo decente y las brechas normativas existentes» reflejaba fielmente la posición en particular de los expertos a los que se refería esa parte del texto. Por último, pidió aclaraciones sobre las implicaciones de la propuesta de los expertos empleadores de sustituir «establecer una posible norma nueva sobre esta cuestión» por «iniciar un nuevo proceso normativo» en la cuarta oración.
- 331.** La Vicepresidenta empleadora aclaró que los expertos empleadores no estaban en condiciones de apoyar en ese momento la elaboración de una norma sobre el tema del trabajo decente en la economía de plataformas. No anticiparían ninguna conclusión sobre el camino a seguir por la OIT al respecto hasta tener un conocimiento más profundo de ese tema, razón por la cual apoyaban a la OIT en la realización de investigaciones y análisis adicionales. Explicó que con la subenmienda, los expertos empleadores querían reflejar la necesidad de un análisis más profundo para comprender cómo sería el proceso de elaboración de una norma sobre ese tema, cómo sería una posible norma, qué forma podría adoptar y si existía alguna alternativa a un proceso de elaboración de normas que fuera más apropiado para debatir la naturaleza tan fluida del tema objeto del debate. La oradora presentó dos subenmiendas, la primera para sustituir

«debido a» por «tomando nota de « en la segunda oración, y la segunda para insertar «u otra acción de la OIT» después de «proceso normativo», en la cuarta oración, y así reflejar con exactitud las opiniones de los expertos empleadores.

- 332.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente gubernamental podrían apoyar la subenmienda de los expertos empleadores, siempre y cuando se retirase la propuesta de añadir «u otra acción de la OIT», ya que ello impediría a la OIT emprender cualquier acción.
- 333.** La Vicepresidenta empleadora no podía aceptar una formulación que no dejase clara la posición de su Grupo. Los expertos empleadores apoyaban la acción inmediata de la OIT, como se reflejaba en los textos «...había llegado el momento ...de que la OIT actuase como organización internacional principal en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros» y «la Oficina debería seguir llevando a cabo nuevas investigaciones». Sin embargo, tras estas acciones, sería necesario un debate para determinar las nuevas acciones de la OIT.
- 334.** El Vicepresidente trabajador dijo que no podía apoyar la subenmienda de los expertos empleadores de añadir «u otra acción de la OIT», ya que, aunque se habían expresado muchas opiniones divergentes, no recordaba que los expertos empleadores hubieran defendido que era necesaria una masa crítica de conocimientos y experiencia y una mejor comprensión de las implicaciones de una posible nueva norma o proceso normativo antes de que la OIT pudiera emprender cualquier acción. Recordó, por ejemplo, que los expertos empleadores habían solicitado la promoción inmediata de la Recomendación núm. 198.
- 335.** El Vicepresidente gubernamental señaló que la oración en su forma enmendada podía efectivamente entenderse en el sentido de que debía llevarse a cabo un amplio conjunto de investigaciones, experiencias y análisis antes de que la OIT pudiera adoptar medida alguna. El orador señaló que si la Reunión podía llegar a un acuerdo sobre la sustitución al principio de la primera oración de «Aunque los expertos» por «Muchos expertos», si bien «Una mayoría de expertos» sería, a su juicio, más exacto, los expertos gubernamentales estarían menos preocupados por la inserción «u otra acción de la OIT», y además estarían abiertos a buscar otra palabra para sustituir «Muchos».
- 336.** La Vicepresidenta empleadora explicó que una vez que la OIT tuviese una mejor comprensión de las implicaciones del establecimiento de una nueva norma basada en investigaciones y experiencias adicionales, la recomendación de los expertos podría no ser participar la elaboración de una nueva norma, sino más bien prestar asistencia técnica, realizar estudios de casos, impartir capacitación o celebrar una discusión general, por ejemplo. Su enmienda no pretendía presentar una condición previa para cualquier acción de la OIT en un futuro inmediato. Podría ser útil debatir la naturaleza de las recomendaciones de acción para la OIT y la Oficina, tal como se exponía en los párrafos 16 y 17. En cuanto a la propuesta de empezar la primera oración con «Muchos expertos», reiteró la posición de que no era apropiado especificar el número de expertos que estaban de acuerdo con un determinado proyecto de conclusión, puesto que era una desviación del proceso habitual de lograr un texto consensuado. Propuso volver a conclusiones basadas en el consenso y no reflejar opiniones divergentes a menos que pudiera hacerse de forma imparcial.

337. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para sustituir «Aunque los expertos se mostraron receptivos a» por «Los expertos mostraron su actitud general abierta a» al principio de la primera oración.
338. La Vicepresidenta empleadora no apoyó la subenmienda.
339. El Vicepresidente trabajador retiró la enmienda.
340. A continuación se acordó que la Reunión procediese a debatir los párrafos 16 y 17.

II. Medidas para garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas

Párrafo 16

Texto introductorio

341. No se recibieron enmiendas al texto introductorio.

Apartado nuevo

342. El experto gubernamental de México, hablando en nombre de los expertos gubernamentales, presentó una enmienda para insertar un nuevo apartado al principio del párrafo 16 para reflejar la importancia de la igualdad de género y la inclusión, así como para abordar las barreras que existían para las mujeres y otros grupos vulnerables, con el texto siguiente: «Fomentar la igualdad de género y la inclusión en las plataformas de trabajo digitales. La presencia de estereotipos y desigualdades de género en el mundo del trabajo también persiste en la economía de plataformas. Las intervenciones políticas deberían tratar de superar cualquier barrera para la inclusión de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad, las personas con discapacidad, las personas migrantes u otros grupos, en consulta con las partes interesadas pertinentes.».
343. La Vicepresidenta empleadora y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado a)

Fomentar el diálogo social para maximizar las oportunidades y abordar los déficits de trabajo decente en las plataformas de trabajo digitales. Las iniciativas normativas nacionales para fomentar el trabajo decente en la economía de plataformas deben estar supeditadas al diálogo social tripartito. La participación sustancial de los interlocutores sociales es decisiva para garantizar que la nueva normativa refleje las realidades y la diversidad de una economía de plataformas en rápida evolución. Asimismo, es preciso estudiar nuevas formas de diálogo social, inclusive a nivel sectorial, que reflejen las especificidades de la economía de plataformas en constante evolución, y que puedan contribuir a lograr el trabajo decente.

344. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «los déficits de trabajo decente» por «cualquier déficit de trabajo decente» en el texto en cursiva al principio del apartado.
345. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado b)

Aprovechar al máximo el potencial de la economía de plataformas para lograr el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Deberían adoptarse medidas, de conformidad con la Declaración

del Centenario para el Futuro del Trabajo, a fin de garantizar que la economía de plataformas desarrolle todo su potencial de creación de empleos decentes y de oportunidades de iniciativa empresarial, y de innovación. Debería prestarse especial atención a garantizar que los grupos con mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo tengan un acceso equitativo al trabajo en plataformas, en particular mediante la superación de la brecha digital.

346. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «oportunidades de iniciativa empresarial, y de innovación» por «oportunidades de iniciativa empresarial, de innovación, y un entorno favorable a las empresas sostenibles».

347. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado c)

348. No se presentaron enmiendas al apartado c).

Apartado d)

Asegurar el acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Debería establecerse un marco legislativo e institucional adecuado para facilitar el acceso efectivo a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para los trabajadores y las empresas de la economía de plataformas, y su ejercicio. Esto incluye, entre otras cosas, garantizar que el acceso a estos derechos y su ejercicio no se vean obstaculizados por: i) la ausencia de normas que regulen las relaciones laborales en la economía de plataformas o la inadecuación de dichas normas, y ii) las dificultades relacionadas con la clasificación o la clasificación errónea de los trabajadores y los empleadores. Deberían establecerse mecanismos para detectar y sancionar eficazmente las posibles prácticas de discriminación antisindical y estudiar medidas adecuadas para facilitar la comunicación entre los trabajadores.

349. La Vicepresidenta empleadora presentó tres enmiendas, la primera para insertar «para todos los trabajadores de plataformas» después de «libertad sindical»; la segunda para insertar «con relaciones de trabajo» antes de «y las empresas de la economía de plataformas», y la tercera para suprimir «y el derecho de negociación colectiva» después de «libertad sindical».

350. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente gubernamental no apoyaron las enmiendas, ya que, a su juicio, no eran precisas desde el punto de vista jurídico ni estaban en consonancia con la jurisprudencia de la OIT. El Vicepresidente trabajador pidió aclaraciones a la Oficina, preguntándose si tales enmiendas serían siquiera admisibles, dado que socavaban los derechos fundamentales y la jurisprudencia de la Organización.

351. La Secretaria General de la Reunión explicó que la OIT había establecido que el acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva se aplicaban a todos los trabajadores, tanto a los que tenían una relación de trabajo como a los que trabajaban por cuenta propia.

352. La Vicepresidenta empleadora reiteró que el derecho de negociación colectiva que se desprendía del Convenio núm. 98 se limitaba a las personas que participaban en una relación de trabajo.

Apartado e)

Promover otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Debería prestarse especial atención a prevenir y eliminar las formas de trabajo en plataformas que no respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Deberían establecerse medidas para garantizar que todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, se beneficien de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y para asegurar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, inclusive mediante plataformas.

- 353.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas: la primera para suprimir la primera oración y, la segunda, para sustituir «garantizar que todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, se beneficien de» por «permitir que todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, se beneficien de» en la segunda oración.
- 354.** El Vicepresidente trabajador explicó que los principios y derechos fundamentales eran esenciales para la labor de la OIT y para los trabajadores y que, por lo tanto, no podían aceptar las enmiendas.
- 355.** El Vicepresidente gubernamental tampoco apoyó las enmiendas, pero dijo que posiblemente apoyarían una reformulación de la frase suprimida.

Apartado f)

Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal. La cooperación y el intercambio de información entre las plataformas y las autoridades competentes deberían reforzarse para aprovechar plenamente el potencial de la trazabilidad completa del trabajo en plataformas en aras de una transición satisfactoria de los trabajadores de plataformas a la economía formal. El establecimiento de marcos jurídicos relativos al intercambio de información relevante debería complementarse con mecanismos de incentivos, así como con medidas para abordar la falta de concienciación o de voluntad de cumplimiento, y simplificar los procedimientos. Deberían adoptarse medidas adicionales pertinentes de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

- 356.** La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para suprimir «completa» después de «trazabilidad» en la primera oración y la segunda para insertar «con las autoridades», después de «intercambio de información relevante» en la segunda oración.
- 357.** El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente gubernamental apoyaron la primera enmienda, pero no la segunda.

Apartado g)

Garantizar una clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas. Deberían formularse e implementarse políticas nacionales para aplicar la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), con el objetivo de combatir el empleo encubierto y garantizar la clasificación adecuada de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas. Las plataformas de trabajo digitales deberían colaborar activamente con las autoridades públicas de los países, inclusive mediante el intercambio de todos los datos pertinentes, con objeto de garantizar que la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas se

ajuste a las disposiciones legales aplicables, basándose en el principio de primacía de los hechos.

- 358.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «formularse» por «promoverse» en la primera oración.
- 359.** El Vicepresidente trabajador apoyó la enmienda, con una subenmienda para restituir «formularse».
- 360.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda y la subenmienda.
- 361.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar "y de reconocer el auténtico trabajo por cuenta propia" después de «incluidos los trabajadores de plataformas», en consonancia con la Recomendación núm. 198.
- 362.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda.
- 363.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda.
- 364.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir en la segunda oración «basándose en el principio de la primacía de los hechos» por «determinándose principalmente de acuerdo con los hechos», en consonancia con la Recomendación núm. 198.
- 365.** El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado h)

Proteger los datos personales de los trabajadores de plataformas y regular la dirección algorítmica. Deberían establecerse un marco normativo sólido y mecanismos de cumplimiento para garantizar la adecuada protección de los datos personales y del derecho a la vida privada de los trabajadores, en particular sobre la regulación de la supervisión digital, el acceso de los trabajadores a sus datos y al control de éstos, y la transferibilidad de los datos. El uso de algoritmos en la economía de plataformas, especialmente para asignar tareas, evaluar el rendimiento laboral y disciplinar a los trabajadores, también debería ser regulado y controlado, incluso en lo que respecta al derecho de los trabajadores a una supervisión humana de las decisiones automatizadas. Las plataformas de trabajo digitales deberían garantizar que el diseño de los algoritmos que utilicen sea justo, transparente y no tenga sesgos discriminatorios.

- 366.** La Vicepresidenta empleadora presentó varias enmiendas, la primera para sustituir en el encabezamiento en cursiva «regular la dirección algorítmica» por «los datos de los proveedores de servicios» y la segunda para reformular la segunda oración de la manera siguiente: «También debería estudiarse mejor la transparencia en el uso de algoritmos en la economía de plataformas, incluso en lo que respecta al derecho de los trabajadores a una revisión humana de las decisiones automatizadas en materia de derechos de propiedad intelectual.».
- 367.** El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas, precisando que los datos de los proveedores de servicios no entraban en el ámbito de los trabajos de la Reunión ni en el debate sobre los derechos de propiedad intelectual en ese contexto.
- 368.** El Vicepresidente gubernamental apoyó las propuestas de incluir «los datos de los proveedores de servicios» y «en materia de derechos de propiedad intelectual», pero no podía apoyar las demás formulaciones propuestas, señalando su especial preocupación por la enmienda

propuesta para suprimir «dirección algorítmica», que eliminaría el contexto necesario para facilitar la posterior inclusión de dicho término clave.

Apartado i)

Proporcionar acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores de plataformas. Deberían promoverse estrategias para lograr el acceso universal a sistemas de protección social integrales y sostenibles, de conformidad con el Convenio núm.102 y la Recomendación núm.202, e incluir a todos los trabajadores de plataformas. Ello exige una estrategia doble que combine una clasificación adecuada de todos los trabajadores con la extensión de la protección social a los trabajadores en todas las modalidades de empleo. La colaboración efectiva de las plataformas, basada en una combinación de obligaciones legales e incentivos, debería aprovechar la trazabilidad del trabajo en plataformas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social y de otro tipo, y, de forma más general, apoyar la formalización que contribuya a la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social, garantizando al mismo tiempo el espacio fiscal necesario para extender la protección social a todos.

- 369.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir « todos los trabajadores de plataformas» por «los trabajadores de plataformas» en la primera oración.
- 370.** El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.
- 371.** La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «los trabajadores en todas las modalidades de empleo» por «todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo».
- 372.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda.
- 373.** El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda y prefirió utilizar el lenguaje de la Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, que había debatido ampliamente el tema junto con el de la financiación, en su 109.^a reunión (2021).
- 374.** La Vicepresidenta empleadora explicó que los expertos empleadores consideraban que todos los trabajadores deberían estar cubiertos por la protección social, independientemente de su situación en el empleo. Las cuestiones relacionadas con la financiación y la sostenibilidad de los sistemas de protección social era un tema aparte que se trataba en la última oración del párrafo.
- 375.** El Vicepresidente trabajador pidió a la Oficina que aclarara si el texto estaba en consonancia con lo acordado en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 376.** La Secretaria General de la Reunión explicó que la expresión «en todas las modalidades de empleo» se había utilizado para ser más inclusiva y hacer hincapié en que la financiación podía proceder de distintas fuentes tanto para los trabajadores con una relación de trabajo como para los que no la tenían.
- 377.** El Vicepresidente trabajador apoyó el texto original de la Oficina.
- 378.** El Vicepresidente gubernamental señaló que los expertos gubernamentales estaban abiertos a cualquiera de las dos opciones.

379. La Vicepresidenta empleadora subrayó que para los expertos empleadores era fundamental y que, independientemente de las definiciones anteriores, la protección social debía extenderse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta propia.
380. No hubo consenso sobre el enmienda.
381. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para reformular la tercera oración del siguiente modo: «La trazabilidad del trabajo en plataformas podría ayudar a hacer progresar el acceso a la protección social y otras obligaciones, contribuyendo a la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social y garantizando al mismo tiempo el espacio fiscal para extender la protección social para todos.».
382. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado j)

Garantizar una remuneración justa y un tiempo de trabajo decente. Deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores de plataformas sean remunerados por todas las tareas realizadas, incluidas las rechazadas arbitrariamente, y para que la remuneración tenga en cuenta el tiempo de conexión a la plataforma, en espera de tareas o servicios. También deberían adoptarse medidas para garantizar los periodos de descanso y el derecho a la desconexión.

383. La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para insertar «equitativamente» después de «sean remunerados», y la segunda para suprimir «, incluidas las rechazadas arbitrariamente, y para que la remuneración tenga en cuenta el tiempo de conexión a la plataforma, en espera de tareas o servicios».
384. El Vicepresidente trabajador no apoyó las enmiendas, puesto que no se ajustaban a la terminología de la OIT.
385. El Vicepresidente gubernamental apoyó la enmienda para insertar «equitativamente», a condición de que se mantuviera el resto de la oración original.

Apartado k)

Mecanismo de resolución de conflictos y de cumplimiento. Deberían establecerse mecanismos ágiles de resolución de conflictos adaptados a la especificidad del trabajo en plataformas y debería garantizarse el acceso efectivo de los trabajadores de plataformas a una inspección del trabajo con recursos y conocimientos suficientes para supervisar este tipo de trabajo.

386. La Vicepresidenta empleadora presentó dos enmiendas, la primera para sustituir «ágiles» por «eficaces y creíbles», y la segunda para sustituir «establecerse» por «ponerse a disposición».
387. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron ambas enmiendas.

III. Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

Párrafo 17

Texto introductorio

388. No se recibieron enmiendas al texto introductorio.

Apartado a)

389. No se recibieron enmiendas al apartado a).

Apartado b)

390. No se recibieron enmiendas al apartado b).

Apartado c)

Seguir recopilando pruebas empíricas sobre el trabajo en plataformas mediante encuestas o estudios de casos en los Estados Miembros de la OIT; aplicar una perspectiva multidisciplinar para comprender mejor de qué modo las plataformas de trabajo digitales organizan el trabajo en diversos sectores y a través de qué modelos empresariales, así como su impacto en los trabajadores, especialmente en las mujeres y los grupos desfavorecidos, y en las empresas, en particular en los países en desarrollo;

391. La Vicepresidenta empleadora propuso dos enmiendas, la primera para insertar «la creación de empleo y el crecimiento de la productividad, por una parte, y la situación de» después de «así como su impacto en», sustituyendo «en las mujeres» por «de las mujeres», y la segunda para insertar «, por otra», después de «en los países en desarrollo».

392. El Vicepresidente gubernamental y el Vicepresidente trabajador apoyaron la enmienda.

Apartado d)

393. No se recibieron enmiendas al apartado d).

Apartado e)

llevar a cabo investigaciones sobre el uso de la vigilancia digital de los trabajadores y la dirección algorítmica y su impacto en las condiciones de trabajo, así como sobre la medida en que los marcos normativos y las herramientas de cumplimiento vigentes a nivel internacional, regional y nacional ayudan a afrontar los desafíos que plantean estas prácticas;

394. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para sustituir «la dirección algorítmica» por «los algoritmos», en consonancia con las enmiendas propuestas por los expertos empleadores al párrafo 18. También propuso una segunda enmienda para sustituir «los desafíos que plantean estas prácticas» por «los posibles desafíos que estas prácticas pueden plantear».

395. El Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente gubernamental apoyaron la segunda enmienda, pero no pudieron apoyar la primera, ya que la expresión «dirección algorítmica» era necesaria para dar contexto al resto del proyecto de conclusiones.

396. La Vicepresidenta empleadora reiteró su preferencia por «gobernanza algorítmica» o «gobernanza de los algoritmos», recordando los argumentos que había expuesto durante la discusión sobre el párrafo 18, y explicando que los expertos empleadores no podían estar de acuerdo con la expresión «dirección algorítmica».

Apartado f)

397. No se recibieron enmiendas al apartado f).

Apartado g)

Crear un repositorio, en especial de datos, documentos de investigación, informes, leyes, reglamentos y decisiones judiciales relevantes para el trabajo en plataformas, y garantizar que esos conocimientos e información sean fácilmente accesibles para los Gobiernos y los interlocutores sociales;

398. La Vicepresidenta empleadora propuso una enmienda para insertar «representativos» después de «documentos de investigación».
399. El Vicepresidente trabajador propuso una subenmienda para sustituir «representativos» por «independientes» o «autorizados», ya que no estaba claro cómo podía considerarse que la investigación fuese representativa.
400. El Vicepresidente gubernamental dijo que podía apoyar la subenmienda.
401. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda, aclarando que el término «representativos» se refería a la necesidad de un tamaño de muestra que pudiera garantizar la calidad y fiabilidad de la investigación.

Apartado h)

402. No se recibieron enmiendas al apartado h).

Apartado i)

Proponer una definición operativa del trabajo en plataformas, tanto desde el punto de vista jurídico como estadístico, que recoja las diferentes modalidades de este tipo de trabajo, y

403. La Vicepresidenta empleadora presentó una enmienda para insertar «, en consulta con los interlocutores sociales,» después de «Proponer».
404. El Vicepresidente trabajador no apoyó la enmienda, ya que la formulación de una definición operativa no precisaba de la celebración de consultas.
405. El Vicepresidente gubernamental propuso una subenmienda para sustituir las «, en consulta con los interlocutores sociales,» por «, en consulta tripartita,».
406. La Vicepresidenta empleadora apoyó la subenmienda.

Apartado j)

407. No se recibieron enmiendas al apartado j).

► Observaciones finales

408. La Vicepresidenta empleadora señaló que, dado que el debate había sobrepasado el calendario acordado, los expertos empleadores no podían sino poner fin a su participación en la Reunión. Los expertos empleadores habían participado con espíritu constructivo en un debate sobre los modos de hacer avanzar el trabajo decente en la economía de plataformas, destacando sus oportunidades y desafíos. El papel de los expertos empleadores era representar las opiniones de los empleadores, incluidos los empresarios y los trabajadores por cuenta propia, así como a las empresas de plataformas y las pequeñas y medianas empresas que operaban en el sector de las

plataformas, un papel que se habían tomado muy en serio. El orden del día de la Reunión había sido ambicioso dada la complejidad y la diversidad del tema y no había dejado tiempo suficiente para llevar a término las negociaciones. Habían discrepado significativamente respecto de la dirección algorítmica, los salarios, el tiempo de trabajo, la relación de trabajo, la negociación colectiva e incluso sobre la definición del término «trabajador», y acerca de la inclusión en dicho término tanto de los trabajadores por cuenta ajena como de los trabajadores por cuenta propia. Muchas de estas cuestiones representaban líneas rojas para los expertos empleadores. En particular, no estaba de acuerdo con la afirmación del Vicepresidente trabajador de que las enmiendas propuestas por los expertos empleadores en relación con la negociación colectiva no eran conformes a las normas internacionales del trabajo. Los expertos empleadores sostenían que los principios del Convenio núm. 98 sólo eran aplicables si existía una relación de trabajo. Además, no se había llegado a ningún consenso sobre las brechas normativas o la pertinencia de las normas internacionales del trabajo existentes para una serie de diferentes desafíos que se planteaban en la economía de plataformas. Los expertos empleadores consideraban que las normas internacionales del trabajo eran pertinentes, adecuadas y aplicables al sector de las plataformas y no podían estar de acuerdo en que no fueran suficientemente aplicables debido simplemente al mecanismo de ejecución para obtener acceso al trabajo y a los servicios que representaba la economía de plataformas. Por último, una serie de cuestiones planteadas por los expertos trabajadores, a saber el tiempo de trabajo, el tiempo de guardia y las decisiones sobre la denegación de acceso a las plataformas, no competían a la Reunión. Antes de llegar a un consenso era necesario investigar más y profundizar en algunas de estas cuestiones.

- 409.** La Vicepresidenta empleadora señaló que habían llegado a un consenso en 12 apartados de los párrafos 16 y 17, en los que se formulaban recomendaciones relativas a las medidas para garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas que podrían adaptarse tanto a los contextos nacionales, como a las recomendaciones para futuras acciones de la Oficina. Estos eran los únicos apartados del proyecto de conclusiones en los que se había llegado a un consenso y por consiguiente, sólo esos apartados deberían presentarse al Consejo de Administración, con una invitación a recibir nuevas orientaciones sobre los siguientes pasos, habida cuenta de que la Reunión no había concluido su mandato. Las demás discusiones deberían ceñirse al acta. Reiteró el compromiso de los expertos empleadores con la OIT y con el Consejo de Administración, y que el trabajo de la OIT debía ser equilibrado, teniendo en cuenta a cada uno de los socios tripartitos.
- 410.** El Vicepresidente trabajador expresó su decepción porque la Reunión no había llegado a un consenso sobre un conjunto consolidado de conclusiones y porque los expertos empleadores no habían trabajado con espíritu de tripartismo y diálogo social. Los expertos gubernamentales habían hecho generosas contribuciones, que él agradecía. Como las negociaciones no habían concluido, no podía apoyar la propuesta de la Vicepresidenta empleadora de adoptar y presentar sólo los párrafos 16 y 17 del proyecto de conclusiones al Consejo de Administración.
- 411.** A modo de orientación para el Consejo de Administración, el Vicepresidente trabajador afirmó que la mayoría de los expertos presentes en la Reunión, compuesta tanto por expertos gubernamentales como por expertos trabajadores, había coincidido en que varias de las normas internacionales del trabajo eran pertinentes y aplicables para promover el trabajo decente tanto en las plataformas basadas en la ubicación como en las basadas en la web; sin embargo, también habían observado que algunos aspectos del trabajo en plataformas no estaban adecuadamente cubiertos por las normas internacionales del trabajo, incluidos el cómputo y la remuneración del tiempo de espera para realizar tareas y el derecho a la desconexión digital; la protección y la

gobernanza de los datos personales de los trabajadores y el derecho a la vida privada, incluida la transferibilidad de la reputación digital; la gobernanza de la dirección algorítmica, incluida la imparcialidad y la transparencia de las decisiones automatizadas, como las clasificaciones y la desconexión de la plataforma y otras sanciones y vigilancia; los derechos individuales y colectivos de información y consulta; la existencia de mecanismos adecuados de solución de conflictos; la inspección del trabajo efectiva y el acceso a los datos y registros pertinentes por parte de las autoridades competentes; la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas; el pago regular de salarios y tarifas; las comisiones y los honorarios, y los contratos de trabajo en plataformas. La mayoría de los expertos en la Reunión estaban abiertos al principio de establecer una nueva norma internacional sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y de las brechas normativas existentes, así como de la necesidad de que la OIT actuase como organización internacional principal en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros. Por ello, los expertos trabajadores recomendaban que el Consejo de Administración incluyese en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 un punto sobre el establecimiento de nueva norma que abordase estas brechas normativas. El Vicepresidente trabajador también solicitó que el proyecto de conclusiones preparado por la Oficina se adjuntara al acta de la Reunión. Afirmó que la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva de todos los trabajadores estaban protegidos por la Constitución de la OIT y los Convenios núms. 87 y 98, y que eran, de hecho, derechos humanos. Era inaceptable que esos principios se cuestionasen. Reiteró que el término «trabajador» se refería a todos los trabajadores en el sentido más amplio posible. Recordó que los expertos tripartitos habían señalado la pertinencia de la Recomendación núm. 198 y el reconocimiento de la relación de trabajo como herramientas importantes que la Oficina debería promover.

- 412.** El Vicepresidente gubernamental declaró que los Gobiernos de los países representados en la Reunión se habían esmerado por nombrar a expertos con una dilatada experiencia en los asuntos tratados, entre los cuales se incluían reguladores, responsables de la formulación de políticas, inspectores del trabajo y académicos. Los expertos gubernamentales habían alcanzado posturas comunes en cuestiones relativas al trabajo decente en la economía de plataformas, incluida una disposición abierta unánime a la elaboración de una norma. Habían participado en la Reunión de buena fe, en cumplimiento del mandato de proporcionar orientación para documentar la futura acción de la OIT con respecto a la consecución del trabajo decente en la economía de plataformas. La economía de plataformas ofrecía oportunidades, pero también planteaba profundos desafíos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores por cuenta ajena y los verdaderos trabajadores por cuenta propia. Existían brechas normativas que exigían la atención urgente de la OIT y de las personas responsables de la formulación de políticas a nivel nacional y mundial en cuestiones como la dirección algorítmica, la igualdad de género y la inclusión en las plataformas digitales. Los expertos gubernamentales habían entendido que existía un entendimiento común sobre los párrafos clave y se habían comprometido de buena fe a alcanzar un consenso con objeto de acordar unas conclusiones sustanciales. Los expertos gubernamentales y los expertos trabajadores habían alcanzado importantes compromisos sobre los párrafos 16 y 17 en un esfuerzo por hacer avanzar las discusiones. El proyecto de conclusiones propuesto por la Oficina era sólido y equilibrado y debería reproducirse y adjuntarse al acta de la reunión, con una nota en la que se indicase el pleno apoyo de los expertos gubernamentales. Los expertos

gubernamentales estaban dispuestos a continuar las discusiones y confiaba en que seguirían contribuyendo a los esfuerzos para lograr el trabajo decente en la economía de plataformas.

- 413.** El Presidente declaró que la Reunión había perdido una oportunidad histórica de proporcionar orientaciones al Consejo de Administración, la Oficina y, sobre todo, a la mayoría de los Estados Miembros, y que el resultado podría no ser recordado con agrado. La Reunión podría haber contribuido al desarrollo de un sector emergente en el contexto del trabajo decente. Recordó el principio de la OIT de un «enfoque centrado en las personas» y que las personas estaban en el centro de la economía de plataformas: lo importante eran las personas. La economía de plataformas brindaba excelentes oportunidades que deberían aprovecharse. También existían desafíos que era necesario abordar antes de que se agravasen. Si no se abordaban, sólo se conseguiría que unos modelos económicos relativamente buenos provocasen problemas sociales, con amplias repercusiones para los Gobiernos y las personas, incluidos los niños. Entre las organizaciones internacionales, la OIT era la que mejor comprendía que había personas en juego. La Reunión había perdido la oportunidad de informar al Consejo de Administración de las oportunidades que brindaba la economía de plataformas y de cómo éstas podían aprovecharse para mejorar el nivel de vida de las personas. Aunque la agenda era ambiciosa, los expertos podrían haber consensuado algún resultado .

► Anexo 1

► Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

Ginebra, 10–14 de octubre de 2022

► Proyecto de conclusiones

1. Habiéndose reunido en Ginebra del 10 al 14 de octubre de 2022, la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas afirmó que la Organización Internacional del Trabajo debería tomar la iniciativa en la definición de vías para garantizar que todos los trabajadores de plataformas tuviesen acceso al trabajo decente, optimizando al mismo tiempo las oportunidades de crecimiento, creación de empleo e innovación que ofrece este segmento de la economía.
2. La economía de plataformas es diversa y compleja, y crece y evoluciona con rapidez. Incluye diferentes modelos de negocio, abarca distintos sectores y en ella participan tanto empresas multinacionales como pequeñas empresas. Las plataformas digitales también difieren en la forma en que se relacionan con los trabajadores e interactúan con los mercados de trabajo.
3. Teniendo en cuenta su mandato, la Organización Internacional del Trabajo debería centrarse en las «plataformas de trabajo digitales», es decir, en las plataformas que requieren el trabajo individual de las personas. Cabe establecer una distinción entre las plataformas basadas en la ubicación, en las que el trabajo se realiza en una zona geográfica concreta, y las plataformas basadas en la web, en las que el trabajo se realiza en línea. No obstante, ambas tienen puntos en común en cuanto a la forma en que se realiza el trabajo y, por lo tanto, pueden examinarse de forma conjunta.

I. Oportunidades y desafíos

4. La economía de plataformas conlleva tantas oportunidades como riesgos. Crea oportunidades sin precedentes para que las empresas puedan acceder a una base de clientes más amplia y más dispersa geográficamente. Beneficia a los consumidores, que tienen un mejor acceso a productos y servicios, en particular en las zonas desatendidas.
5. También ofrece a los trabajadores la oportunidad de ganarse la vida o complementar sus ingresos del trabajo, en especial en un momento de desempleo elevado, inflación alta y estancamiento de los salarios. Durante la pandemia de COVID-19, las plataformas de trabajo digitales ofrecieron oportunidades de ingresos ante las importantes perturbaciones de los mercados de trabajo. Sin embargo, la creación neta de empleo es difícil de cuantificar teniendo en cuenta el proceso de creación, destrucción y transformación respecto del empleo.

6. Los trabajadores de plataformas suelen ser jóvenes, varones y tener un nivel de estudios superior a la media. Algunos están muy capacitados. El trabajo en plataformas puede ser una fuente de empleo inclusivo al facilitar que los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes u otros grupos, a los que les resulta más difícil participar en el mercado de trabajo, puedan hacerlo ya que las barreras de acceso son relativamente bajas. El trabajo en plataformas también puede facilitar que los trabajadores combinen el trabajo remunerado desde el domicilio con las responsabilidades de cuidado, aunque comporta el riesgo de reforzar los estereotipos de género y las desigualdades en el hogar y en el trabajo. De hecho, la participación de las mujeres en la economía de plataformas es menor que en la economía fuera de línea; además, las mujeres están sobrerrepresentadas en los servicios domésticos y de cuidados.
7. Los trabajadores de plataformas valoran mucho la flexibilidad de los horarios y la autonomía que ofrecen las plataformas de trabajo digitales. Esta flexibilidad es una condición para que muchas personas puedan acceder a nuevas oportunidades de ingresos. Al mismo tiempo, la flexibilidad no debería ser incompatible con las prestaciones de la protección del empleo. Sin embargo, en ocasiones, la flexibilidad puede verse limitada en la práctica por el bajo nivel de remuneración, que puede redundar en largas jornadas de trabajo, y por el uso de algoritmos que penalizan a los trabajadores que rechazan tareas.
8. La completa trazabilidad de las actividades en las plataformas de trabajo digitales ofrece una oportunidad sin precedentes a los Gobiernos para controlar y garantizar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos, facilitando así la formalización de los trabajadores de plataformas. Aunque esto depende de la colaboración y del intercambio de información entre las plataformas y las autoridades nacionales competentes. Algunas plataformas, al contribuir al perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores informales y facilitar su acceso al crédito y a los mercados, pueden mejorar su capacidad para hacer la transición al empleo formal. Por otra parte, la precarización de la mano de obra y la falta de claridad en cuanto al marco normativo que se aplica a las plataformas de trabajo digitales, en particular la situación en el empleo de los trabajadores, pueden contribuir a la informalidad.
9. La correcta clasificación de los trabajadores de plataformas es una cuestión crucial, ya que la relación de trabajo es la puerta de acceso a los derechos laborales y sociales. Si bien algunos trabajadores de plataformas son verdaderos trabajadores autónomos, otros pueden ser clasificados erróneamente como contratistas independientes, lo que les priva de la debida protección laboral y social, genera responsabilidades jurídicas para las plataformas, induce a una competencia desleal y produce pérdidas en los ingresos fiscales y en las cotizaciones a la seguridad social.
10. Los litigios sobre la clasificación de las modalidades de trabajo en plataformas han aumentado en todo el mundo en los últimos años. En algunos casos, las decisiones judiciales han reclasificado a los trabajadores de plataformas como trabajadores asalariados, en particular en el caso de los trabajadores de plataformas basadas en la ubicación, como los conductores de servicios de transporte y los mensajeros a través de plataformas en línea, mientras que, en otros han confirmado su clasificación como trabajadores autónomos. Por otra parte, hasta la fecha, la jurisprudencia sobre la situación de los trabajadores contratados en plataformas basadas en la web es escasa. Además, los procedimientos judiciales suelen ser costosos y largos, y los trabajadores pueden ser renuentes a recurrir a ellos por temor a ser desconectados de la plataforma.
11. La clasificación de los trabajadores de plataformas es una cuestión compleja dada la diversidad de ordenamientos jurídicos, tipos de plataformas y modelos de negocio. La existencia de una

relación entre la plataforma, el trabajador y el cliente, y el carácter transfronterizo de algunas de las actividades realizadas contribuyen a que el desafío sea mayor. Los países han respondido de diversas maneras a esta situación. Además de las categorías de «trabajadores por cuenta ajena» y «trabajadores por cuenta propia», algunos han introducido una tercera categoría intermedia de trabajadores y han extendido ciertos derechos laborales y de protección social básicos a estos últimos. Los datos indican que esto no se ha traducido necesariamente en una mayor seguridad jurídica ni ha puesto fin a los procedimientos judiciales de reclasificación de los trabajadores de plataformas. Otros países han tratado de aclarar y reducir la zona gris que rodea la existencia de una relación de trabajo. Varios países han adoptado legislación destinada a reducir la carga de la prueba para demostrar la existencia de una relación de trabajo, inclusive a través de presunciones rebatibles, o a extender algunos derechos laborales a los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo.

12. El trabajo en plataformas puede plantear desafíos en cuanto a las condiciones de trabajo y la protección social, aunque algunos de ellos no son exclusivos de la economía de plataformas. Los trabajadores de plataformas pueden enfrentarse a la falta de transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo. Con relativa frecuencia, no perciben los salarios mínimos negociados o legales, y debido al exceso de oferta de mano de obra las remuneraciones son más bajas. Además del tiempo no remunerado mientras esperan la asignación de tareas por la plataforma, suelen cobrar por tarea y tienen que pagar importantes comisiones a las plataformas. La conexión constante que supone el trabajo en plataformas difumina los límites entre los periodos de trabajo y los periodos de descanso. Se reducen las posibilidades de formación y desarrollo profesional, y se limita el acceso a los mecanismos de reparación y de resolución de conflictos, de haber alguno.
13. La utilización de sistemas automatizados de control y toma de decisiones puede tener un impacto significativo en las condiciones de trabajo. El uso de algoritmos para asignar y evaluar el rendimiento laboral puede plantear problemas en cuanto a la protección de los datos personales de los trabajadores y de su derecho a la vida privada. Puede aumentar los riesgos psicosociales y agravar el riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La falta de transparencia en el diseño y la utilización de algoritmos puede dar lugar a rechazos injustificados y, por tanto, al impago del trabajo por los clientes, a calificaciones arbitrarias y, en ocasiones, a la retención de trabajos o a suspensiones automáticas. La dirección algorítmica también puede ocultar la existencia de subordinación y control de los trabajadores. Es igualmente importante garantizar la responsabilidad de las plataformas y asegurar que las decisiones automatizadas sean revisadas por personas.
14. El acceso a la protección social es fundamental para todos los trabajadores. Muchos trabajadores de la economía de plataformas, especialmente aquellos para los que este trabajo es la principal fuente de ingresos, tienen un acceso limitado o nulo a la protección social. Esto puede estar relacionado con varios factores, como los requisitos de elegibilidad, así como la falta de cobertura de los trabajadores autónomos, la debilidad de los mecanismos de cumplimiento o la clasificación errónea de los trabajadores. Algunos países han adoptado medidas para mejorar la cobertura de la seguridad social, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) y/o la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), que proporcionan orientación para el establecimiento de la garantía básica de seguridad social y la inclusión progresiva en los niveles superiores de la seguridad social del mayor número de personas posible.
15. Los principios de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son esenciales para asegurar unas condiciones de trabajo

decente a todos los trabajadores de la economía de plataformas y contribuir a la paz social. Sin embargo, pueden plantearse dificultades en el acceso efectivo a estos derechos y en su ejercicio debido, entre otras cosas, a: i) la clasificación errónea de los trabajadores afectados; ii) la determinación del ámbito de aplicación personal del derecho de negociación colectiva, en particular en lo que respecta a los trabajadores autónomos; iii) la identificación del empleador responsable; iv) los canales disponibles para que las organizaciones sindicales se comuniquen con los trabajadores, y v) la detección de posibles prácticas de discriminación antisindical cuando las decisiones relativas al trabajo y al empleo son adoptadas por algoritmos. Cabe señalar asimismo que las políticas nacionales destinadas a abordar estos desafíos se están formulando a buen ritmo. Se plantean diferentes enfoques, en particular en lo que respecta al acceso de los trabajadores autónomos, o de ciertas categorías de ellos, a los mecanismos de negociación colectiva.

II. Medidas para garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas

16. Deben aplicarse medidas, o intensificarse las existentes, para garantizar trabajo decente a todos los trabajadores de plataformas. Aunque las estrategias deben adaptarse al contexto específico de cada país, al nivel de desarrollo y a las diferentes modalidades de trabajo en plataformas, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden tomar en consideración lo siguiente:
 - a) *Fomentar el diálogo social para maximizar las oportunidades y abordar los déficits de trabajo decente en las plataformas de trabajo digitales.* Las iniciativas normativas nacionales para fomentar el trabajo decente en la economía de plataformas deben estar supeditadas al diálogo social tripartito. La participación sustancial de los interlocutores sociales es decisiva para garantizar que la nueva normativa refleje las realidades y la diversidad de una economía de plataformas en rápida evolución. Asimismo, es preciso estudiar nuevas formas de diálogo social, inclusive a nivel sectorial, que reflejen las especificidades de la economía de plataformas en constante evolución, y que puedan contribuir a lograr el trabajo decente.
 - b) *Aprovechar al máximo el potencial de la economía de plataformas para lograr el trabajo decente y el desarrollo sostenible.* Deberían adoptarse medidas, de conformidad con la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, a fin de garantizar que la economía de plataformas desarrolle todo su potencial de creación de empleos decentes y de oportunidades de iniciativa empresarial, y de innovación. Debería prestarse especial atención a garantizar que los grupos con mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo tengan un acceso equitativo al trabajo en plataformas, en particular mediante la superación de la brecha digital.
 - c) *Aplicar las normas internacionales del trabajo pertinentes para garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas.* Debería darse prioridad a la correcta aplicación de las normas vigentes de la OIT que ofrecen un marco pertinente para el trabajo decente en la economía de plataformas, en especial respecto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la clasificación de los trabajadores, las condiciones de trabajo y la protección social.
 - d) *Asegurar el acceso a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.* Debería establecerse un marco legislativo e institucional adecuado para facilitar el acceso efectivo a la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para los trabajadores y las

empresas de la economía de plataformas, y su ejercicio. Esto incluye, entre otras cosas, garantizar que el acceso a estos derechos y su ejercicio no se vean obstaculizados por: i) la ausencia de normas que regulen las relaciones laborales en la economía de plataformas o la inadecuación de dichas normas, y ii) las dificultades relacionadas con la clasificación o la clasificación errónea de los trabajadores y los empleadores. Deberían establecerse mecanismos para detectar y sancionar eficazmente las posibles prácticas de discriminación antisindical y estudiar medidas adecuadas para facilitar la comunicación entre los trabajadores.

- e) *Promover otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluido el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.* Debería prestarse especial atención a prevenir y eliminar las formas de trabajo en plataformas que no respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Deberían establecerse medidas para garantizar que todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, se beneficien de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, y para asegurar la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, inclusive mediante plataformas.
- f) *Facilitar la transición de la economía informal a la economía formal.* La cooperación y el intercambio de información entre las plataformas y las autoridades competentes deberían reforzarse para aprovechar plenamente el potencial de la trazabilidad completa del trabajo en plataformas en aras de una transición satisfactoria de los trabajadores de plataformas a la economía formal. El establecimiento de marcos jurídicos relativos al intercambio de información relevante debería complementarse con mecanismos de incentivos, así como con medidas para abordar la falta de concienciación o de voluntad de cumplimiento, y simplificar los procedimientos. Deberían adoptarse medidas adicionales pertinentes de conformidad con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).
- g) *Garantizar una clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas.* Deberían formularse e implementarse políticas nacionales para aplicar la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), con el objetivo de combatir el empleo encubierto y garantizar la clasificación adecuada de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas. Las plataformas de trabajo digitales deberían colaborar activamente con las autoridades públicas de los países, inclusive mediante el intercambio de todos los datos pertinentes, con objeto de garantizar que la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas se ajuste a las disposiciones legales aplicables, basándose en el principio de primacía de los hechos.
- h) *Proteger los datos personales de los trabajadores de plataformas y regular la dirección algorítmica.* Deberían establecerse un marco normativo sólido y mecanismos de cumplimiento para garantizar la adecuada protección de los datos personales y del derecho a la vida privada de los trabajadores, en particular sobre la regulación de la supervisión digital, el acceso de los trabajadores a sus datos y al control de éstos, y la transferibilidad de los datos. El uso de algoritmos en la economía de plataformas, especialmente para asignar tareas, evaluar el rendimiento laboral y disciplinar a los trabajadores, también debería ser regulado y controlado, incluso en lo que respecta al derecho de los trabajadores a una supervisión humana de las decisiones automatizadas. Las plataformas de trabajo digitales deberían garantizar que el diseño de los algoritmos que utilicen sea justo, transparente y no tenga sesgos discriminatorios.

- i) *Proporcionar acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores de plataformas.* Deberían promoverse estrategias para lograr el acceso universal a sistemas de protección social integrales y sostenibles, de conformidad con el Convenio núm.102 y la Recomendación núm.202, e incluir a todos los trabajadores de plataformas. Ello exige una estrategia doble que combine una clasificación adecuada de todos los trabajadores con la extensión de la protección social a los trabajadores en todas las modalidades de empleo. La colaboración efectiva de las plataformas, basada en una combinación de obligaciones legales e incentivos, debería aprovechar la trazabilidad del trabajo en plataformas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social y de otro tipo, y, de forma más general, apoyar la formalización que contribuya a la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social, garantizando al mismo tiempo el espacio fiscal necesario para extender la protección social a todos.
- j) *Garantizar una remuneración justa y un tiempo de trabajo decente.* Deberían adoptarse medidas para garantizar que los trabajadores de plataformas sean remunerados por todas las tareas realizadas, incluidas las rechazadas arbitrariamente, y para que la remuneración tenga en cuenta el tiempo de conexión a la plataforma, en espera de tareas o servicios. También deberían adoptarse medidas para garantizar los periodos de descanso y el derecho a la desconexión.
- k) *Mecanismo de resolución de conflictos y de cumplimiento.* Deberían establecerse mecanismos ágiles de resolución de conflictos adaptados a la especificidad del trabajo en plataformas y debería garantizarse el acceso efectivo de los trabajadores de plataformas a una inspección del trabajo con recursos y conocimientos suficientes para supervisar este tipo de trabajo.

III. Recomendaciones para la acción futura de la Oficina

- 17. La diversidad de la economía de plataformas, el ritmo del cambio tecnológico y la existencia de diversas iniciativas nacionales y regionales sobre el trabajo en plataformas hacen necesario que la Oficina ayude a los Estados Miembros a afrontar los desafíos que ésta presenta, aprovechando al mismo tiempo las oportunidades que ofrece. La Oficina debería, en particular:
 - a) seguir realizando análisis para comprender mejor la aplicabilidad de las normas internacionales del trabajo vigentes y otros instrumentos de la OIT al trabajo en plataformas de trabajo digitales y detectar las brechas normativas existentes, incluidas las relacionadas con la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas;
 - b) promover la ratificación y la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidas las que se aplican a sectores específicos de la economía en los que está presente el trabajo en plataformas, y prestar asistencia técnica a los Estados Miembros en relación con su ratificación y aplicación con miras a garantizar el trabajo decente en la economía de plataformas, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales;
 - c) seguir recopilando pruebas empíricas sobre el trabajo en plataformas mediante encuestas o estudios de casos en los Estados Miembros de la OIT; aplicar una perspectiva multidisciplinar para comprender mejor de qué modo las plataformas de trabajo digitales organizan el trabajo en diversos sectores y a través de qué modelos empresariales, así como su impacto en los trabajadores, especialmente en las mujeres y los grupos desfavorecidos, y en las empresas, en particular en los países en desarrollo;

- d) llevar a cabo investigaciones para comprender por qué empresas de diferentes tamaños y sectores utilizan plataformas para prestar sus servicios y cómo interactúan la economía de plataformas y el mercado de trabajo fuera de línea;
- e) llevar a cabo investigaciones sobre el uso de la vigilancia digital de los trabajadores y la dirección algorítmica y su impacto en las condiciones de trabajo, así como sobre la medida en que los marcos normativos y las herramientas de cumplimiento vigentes a nivel internacional, regional y nacional ayudan a afrontar los desafíos que plantean estas prácticas;
- f) evaluar el impacto de las intervenciones normativas sobre el trabajo en plataformas en la creación de empleo, las condiciones laborales y la sostenibilidad de los modelos de negocio de las plataformas;
- g) crear un repositorio, en especial de datos, documentos de investigación, informes, leyes, reglamentos y decisiones judiciales relevantes para el trabajo en plataformas, y garantizar que esos conocimientos e información sean fácilmente accesibles para los Gobiernos y los interlocutores sociales;
- h) reforzar la capacidad de los mandantes tripartitos para comprender y tomar medidas que garanticen el trabajo decente para los trabajadores de plataformas; prestar especial atención a la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, incluso en lo relativo a la inspección del trabajo en la economía de plataformas y a la correcta clasificación de los trabajadores;
- i) proponer una definición operativa del trabajo en plataformas, tanto desde el punto de vista jurídico como estadístico, que recoja las diferentes modalidades de este tipo de trabajo, y
- j) desempeñar un papel proactivo en el fomento de la coherencia política con el sistema multilateral para la promoción del trabajo decente en la economía de plataformas.

IV. Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo

18. Los expertos coincidieron en que las normas vigentes de la OIT proporcionaban una orientación útil para promover el trabajo decente en las plataformas basadas tanto en la ubicación como en la web. Sin embargo, también observaron en que algunos aspectos del trabajo en plataformas no estaban adecuadamente cubiertos por las normas internacionales del trabajo en vigor. Entre ellos: i) el cómputo y la remuneración del tiempo de espera para las tareas asignadas por la plataforma y el derecho a la desconexión digital; ii) la protección de los datos personales de los trabajadores y del derecho a la vida privada, incluida la transferibilidad de la reputación digital; iii) la gobernanza de la dirección algorítmica, incluida la equidad y la transparencia de las decisiones automatizadas, como las calificaciones y la desconexión de la plataforma; iv) la existencia de mecanismos adecuados de solución de conflictos; v) la inspección del trabajo efectiva y el acceso a los datos y registros pertinentes por las autoridades competentes, y vi) el carácter transfronterizo de algunas modalidades de trabajo en plataformas.
19. Aunque los expertos se mostraron receptivos al principio de establecer una nueva norma internacional del trabajo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, expresaron puntos de vista divergentes respecto del momento apropiado para proceder a la adopción de esa medida. Para algunos expertos, había llegado el momento de establecer una norma sobre

esta cuestión, habida cuenta de los déficits de trabajo decente y las brechas normativas existentes, y de que la OIT actuase como organización internacional principal en esta materia y respondiese adecuadamente a las solicitudes de asistencia técnica de los Estados Miembros. Al mismo tiempo, la Oficina debería seguir llevando a cabo nuevas investigaciones. Para otros expertos, debería darse prioridad al desarrollo de una masa crítica de conocimientos y experiencia sobre el tema y al fomento de una mejor comprensión del alcance, la orientación y todas las implicaciones de una posible nueva norma, antes de participar en un proceso normativo sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, o de considerar la posibilidad de tal proceso.

► Anexo 2

Meeting of experts on decent work in the platform economy

Geneva, Switzerland, 10 – 14 October 2022

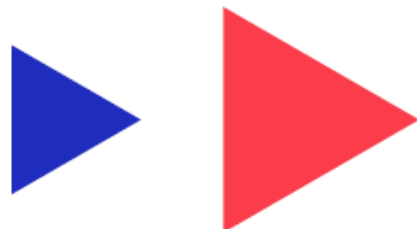
Réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie des plateformes

Genève, Suisse, 10 – 14 octobre 2022

Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

Ginebra, Suiza, 10 – 14 de Octubre de 2022

Final list of participants
Liste finale des participants
Lista final de participantes



Chairperson
Président
Presidente

Mr Colin JORDAN

Minister of Labour, Social Partnership Relations and the Third
Sector, Barbados

Government experts and advisers
Experts des gouvernements et conseillers techniques
Expertos de los gobiernos y consejeros técnicos

UNITED STATES
ÉTATS-UNIS
ESTADOS UNIDOS

Mr Raj NAYAK
*Vice-Chairperson of the
 Government group*

Assistant Secretary for Policy, United States Department of
 Labor, Washington DC

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Ms Jennifer GOODYEAR

Labor Attaché, United States Mission to the United Nations and
 Other International Organizations

BRAZIL
BRÉSIL
BRASIL

Mr. Luiz Henrique RAMOS
 LOPES

General-Coordinator of Labor Inspection, Ministry of Labor
 and Social Security

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Ms Débora Antônia LOBATO
 CÂNDIDO

Second Secretary, Permanent Mission of Brazil to the United
 Nations Office and other international organizations in Geneva

CHINA
CHINE

Mr Si GAO

First Secretary, Permanent Mission of China, Geneva

CZECHIA
TCHÉQUIE
CHEQUIA

Ms Soňa DOUDOVÁ

Expert, Department for Labour Law, Ministry of Labour and
 Social Affairs, Prague

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Mr Kamil VALICA

First Secretary, Employment, Social & Migration, Home Affairs,
 EU Delegation to the UN and other international organisations
 in Geneva

JAPAN
JAPON
JAPÓN

Mr Takuyuki KAWATA Professor, University of Tsukuba

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Mr Yohei TAKASHIMA Counsellor, Permanent Mission of Japan to the International
(Substitute) Organizations in Geneva

MEXICO
MEXIQUE
MÉXICO

Sr Omar Nacib Director General de Previsión Social de la
ESTEFAN FUENTES Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
Mexico

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Ms Sara LUNA CAMACHO Labour Issues, Permanent Mission of Mexico to the United
Nations Office and other international organizations

SPAIN
ESPAGNE
ESPAÑA

Sr Adrián TODOLÍ SIGNES Profesor Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,
Universidad de Valencia, Valencia

Adviser / Conseiller technique / Consejero técnico

Sra Emma RODRIGUEZ Vocal Asesora, Ministerio de Trabajo y Economía Social
RODRIGUEZ
(Suplente)

TUNISIA
TUNISIE
TÚNEZ

M. Hatem SALHI Chargé de l'Unité des Technologies de l'Information et des
Télécommunications, Ministère des Affaires Sociales, Tunis

Employers' experts and advisers
Experts des employeurs et conseillers techniques
Expertos de los empleadores y consejeros técnicos

Ms Sonia REGENBOGEN <i>Vice-Chairperson of the Employers' group</i>	Partner, Mathews, Dinsdale & Clark LLP, Canadian Employers Council
Ms. Carmen BARSAN	Senior Advisor International Affairs, Economic and International Affairs, Confederation of German Employers' Associations
Ms Tanya COHEN	Coordinator, Public Private Growth Initiative
Mr Rajeev DUBEY	Chairman, Mahindra First Choice Wheels Ltd
Mr Ryan LARSEN	Senior Director, International Labor Relations, Walmart Inc.
Sra Juliana MANRIQUE SIERRA	Directora Laboral, Vicepresidenta de Asuntos Jurídicos y Sociales, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Sr Luis MONSALVO ÁLVAREZ	Vicepresidente, Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)
Ms Jessica TINSLEY	Deputy Director, Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)

Advisers / Conseillers techniques / Consejeros técnicos

Mr Menno BART	Group Public Affairs, The Adecco Group
Ms Miriam CHAUM	Director, Work and Economic Policy, Uber
Ms Laura GIMENEZ	Head of Department of Legislation and Social Policy, Union Industrial Argentina
Mr Xavi GOMILA	Global Public Affairs Manager, World Employment Confederation
Ms Olivia GUYOT-UNGER	Director, Legal Department, Fédération des Entreprises Romandes, Genève
Ms Tone LILJEROTH	Virke Norway
Ms Sonja VAN LIESHOUT	Head of Global Public Affairs, Randstad

Employers' secretariat
Secrétariat des employeurs
Secretariado de los empleadores

Mr Luis Rodrigo MORALES	Senior Adviser, International Organization of Employers
Ms Akustina MORNI	Senior Adviser, International Organization of Employers
Ms Rita YIP	Adviser, International Organization of Employers

Workers' experts and advisers
Experts des travailleurs et conseillers techniques
Expertos de los trabajadores y consejeros técnicos

Mr Ruwan SUBASINGHE <i>Vice-Chairperson of the Workers' group</i>	Director, Legal Department, International Transport Workers' Federation, United Kingdom
Mr Plamen DIMITROV	President, Confederation of Independent Trade Unions (CITUB), Bulgaria
Sra Paola EGUSQUIZA	Secretaria de Defensa, CAT Peru
Mr Michael KANDUKUTU	National Organizer, Zimbabwe Congress of Trade Unions, Zimbabwe
Sr Thiago MAEDA	Adviser at the International Department of CUT Brasil Adviser, International Department, Central Única dos Trabalhadores, Brazil
Mr Massimo MENSI	Director of Professionals and Managers and Policy Advisor on Digital Technology, UNI Global Union
Sr Fernando ROCHA SANCHEZ	Escuela de Trabajo de CCOO, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, España
Ms Aelim YUN	Acting Director, Institute of Workers' Rights, KCTU Law Center, Korean Confederation of Trade Unions, South Korea

Advisers / Conseillers techniques / Consejeros técnicos

Mr Jeff VOGT	Rule of Law Director, Solidarity Center
Mr Kan MATSUZAKI	Assistant General Secretary, IndustriALL
Mr Roman KUNTZER	UNIA/Union Syndicale Suisse

Workers' secretariat
Secretariat des travailleurs
Secretariado de los trabajadores

Ms Maité LLANOS	Deputy Director, International Trade Union Confederation, Geneva Office
Mr Paapa DANQUAH	Director, Legal Unit, International Trade Union Confederation
Ms Monica TEPFER	Legal Unit, International Trade Union Confederation
Zusanna MUSKAT-GORSKA	Legal Unit, International Trade Union Confederation

Government observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores

ARGENTINA
ARGENTINE

Sr. Pablo Topet Asesor- Unidad Ministro, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

AUSTRALIA
AUSTRALIE

Ms Alison DURBIN Minister Counsellor (Labour), Australian Permanent Mission to the UN in Geneva

BAHAMAS

Ms Yolantha YALLOP Assistant Director of Labour, Regulatory and Compliance Unit, Department of Labour

BRAZIL
BRÉSIL
BRASIL

Mr Rodrigo Meirelles
 COELHO Counsellor, Permanent Mission of Brazil to the United Nations Office and other international organizations in Geneva

CANADA
CANADÁ

Ms Caroline LIEBENBERG Senior Policy Analyst, Multilateral Labour Affairs, Labour Program, Employment and Social Development Canada

CHILE
CHILI

Sr Eliel Hasson NISIS Labour Attaché, Permanent Mission of Chile to the United Nations Office and other International Organisations in Geneva

COLOMBIA
COLOMBIE

Sra María Fernanda FORERO Ministra Consejera, Misión Permanente de Colombia ante la ONU y otros organismos internacionales en Ginebra

CROATIA
CROATIE
CROACIA

Ms Tena RILOVIĆ

Minister-Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Croatia

CZECHIA
TCHÉQUIE
CHEQUIA

Mr Pavel POKORNÝ

Expert, International Cooperation Unit, Ministry of Labour and Social Affairs

FINLAND
FINLANDE
FINLANDIA

Ms Ms. Elli NIEMINEN

Senior Specialist, Ministry of Economic Affairs and Employment

FRANCE
FRANCIA

Ms Gaëlle ARNAL-BURTSCHY

Chargée des affaires internationales, Direction générale du travail, Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

GERMANY
ALLEMAGNE
ALEMANIA

Mr Thilo SCHOLLE

German Federal Ministry of Labour and Social Affairs

HUNGARY
HONGRIE
HUNGRÍA

Ms Rita ANTONI

Legal Counselor, Ministry of Technology and Industry

ITALY
ITALIE
ITALIA

Mr. Sebastian VIVENZIO

Officer, Directorate-General for Working Relationship and Industrial Relations, Ministry of Labour and Social Policies

JAMAICA
JAMAÏQUE

Ms Gillian CORRODUS

Divisional Director, Industrial Relations and Allied Services, Ministry of Labour and Social Security

LITHUANIA
LITUANIE
LITUANIA

Ms. Rūta JURŠAITĖ

Senior Advisor, Labour Law Group, Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania

NETHERLANDS
PAYS-BAS
PAÍSES BAJOS

Mr Ousmane MACALOU

Policy Advisor, International Affairs Unit, Ministry of Social Affairs and Employment

NORWAY
NORVÈGE
NORUEGA

Ms Prableen KAUR

Adviser, Working Environment and Safety Department, Ministry of Labour and Social Inclusion

POLAND
POLOGNE
POLONIA

Ms Joanna ŻEBER

First Secretary, Permanent Mission of the Republic of Poland to the UN Office in Geneva

PORTUGAL

Ms Maria do Carmo Vasques

Ministry of Labour

SLOVENIA
SLOVÉNIE
ESLOVENIA

Ms Urška DRAKSLER

Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

SPAIN
ESPAGNE
ESPAÑA

Sr Luis C. MELERO GARCIA

Consejero Laboral de la Representación Permanente de España ante la OIT

SWEDEN
SUÈDE
SUECIA

Mr Thomas JANSON

Counsellor (Labour Affairs, ILO), Permanent Mission of Sweden to the United Nations Office and other international organizations in Geneva

**TUNISIA
TUNISIE
TÚNEZ**

Mme Zeineb LETAIEF

Première Secrétaire, Mission Permanente de la Tunisie à Genève

**UNITED KINGDOM
ROYAUME-UNI
REINO UNIDO**

Mr Adam RICHARDSON

International Engagement Policy Advisor, Multilateral
Engagement Team, Department for Work and Pensions

**Persons representing the United Nations, specialized agencies and other
official international organizations
Personnes représentantes des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Personas representantes de las Naciones Unidas, de los organismos
especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales**

**ORGANISATION FOR ECONOMIC-COOPERATION AND DEVELOPMENT (OECD)
ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE (OCDE)
ORGANIZACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE)**

Ms Marguerita LANE

Labour Market Economist (Future of Work), ELS/Skills and
Employability

**EUROPEAN COMMISSION
COMMISSION EUROPÉENNE
COMISIÓN EUROPEA**

Ms. Anna BANCZYK

Deputy Head of Unit "Future of Work, Youth Employment",
Directorate-General for Employment, Social Affairs and
Inclusion

Persons representing non-governmental international organizations
Personnes représentantes d'organisations internationales non-
gouvernementales
Personas representantes de organizaciones internacionales no
gubernamentales

INTERNATIONAL CO-OPERATIVE ALLIANCE (ICA)
ALLIANCE COOPÉRATIVE INTERNATIONALE (ACI)
ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI)

Mr Hyungsik EUM
Ms Diana DOVGAN

Director of Research
Secretary General, CICOPA