



► Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas

Conferencia Internacional del Trabajo
113.ª reunión, 2025

Informe V (2)

▶ Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas

Quinto punto del orden del día



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

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

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2025. © OIT.

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

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

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

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

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

ISBN 978-92-2-041424-8 (impreso)
ISBN 978-92-2-041425-5 (web PDF)
ISSN 0251-3226

Publicado también en:

alemán: ISBN 978-92-2-041487-3 (impreso), ISBN 978-92-2-041488-0 (web PDF);
árabe: ISBN 978-92-2-041485-9 (impreso), ISBN 978-92-2-041486-6 (web PDF);
chino: ISBN 978-92-2-041483-5 (impreso), ISBN 978-92-2-041484-2 (web PDF);
francés: ISBN 978-92-2-041422-4 (impreso), ISBN 978-92-2-041423-1 (web PDF);
inglés: ISBN 978-92-2-041420-0 (impreso), ISBN 978-92-2-041421-7 (web PDF);
ruso: ISBN 978-92-2-041481-1 (impreso), ISBN 978-92-2-041482-8 (web PDF).

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

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

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

▶ Índice

	Página
Abreviaciones.....	5
Introducción.....	15
Respuestas recibidas y comentarios	16
Observaciones generales	17
Respuestas y comentarios al cuestionario	20
Conclusiones propuestas	165
Anexo I	177
Anexo II.....	178

► Abreviaciones

Organizaciones internacionales y regionales	ICM	Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera	
	HomeNet	HomeNet International	
	FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar	
	IndustriALL	IndustriALL Global Union	
	OIE	Organización Internacional de Empleadores	
	ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	
	CSI	Confederación Sindical Internacional	
	FSM	Federación Sindical Mundial	
	OTUWA	Organización de Sindicatos de África Occidental	
	ISP Interamérica	Internacional de Servicios Públicos Interamérica	
	UNI	UNI Global Union	
	Albania	Biznes Albania	Organización de Empleadores de Albania
		KSSH	Confederación de Sindicatos de Albania
Argelia	CGEA	Confederación General de Empresas de Argelia	
	UGTA	Unión General de Trabajadores de Argelia	
Antigua y Barbuda	ABEF	Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda	
Argentina	AGC	Asociación Gremial de Computación	
	ASIMM	Asociación Sindical de Motociclistas Mensajeros y Servicios	
	CGT-RA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina	
	CTA-A	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma	
	FATSA	Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina	
	Guincheros	Sindicato de Guincheros y Maquinistas de Grúas Móviles de la República Argentina	
	SEC	Sindicato Empleados de Comercio	
	UIA	Unión Industrial Argentina	
	UOCRA	Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina	
	UPACP	Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares	
	Aruba	ATIA	Asociación de Comercio e Industria de Aruba
	Australia	ACCI	Cámara de Comercio e Industria de Australia
		ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo	
	ÖGB	Federación de Sindicatos de Austria	
	WKÖ	Cámara Federal de Economía de Austria	
Azerbaiyán	AHIK	Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán	
Bahrein	BCCI	Cámara de Comercio e Industria de Bahrein	
	GFBTU	Federación General de Sindicatos de Bahrein	

Bangladesh	BEF	Federación de Empleadores de Bangladesh
	BFTUC	Congreso de los Sindicatos Libres de Bangladesh
	BLF	Federación del Trabajo del Bangladesh
Barbados	BEC	Confederación de Empleadores de Barbados
Bélgica	BTB-ABVV	Sindicato de Trabajadores del Transporte de Bélgica
	CGSLB	Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica
	CSC (Bélgica)	Confederación de Sindicatos Cristianos
	FEB	Federación de Empresas de Bélgica
	FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
	BCCI	Cámara de Comercio e Industria de Belice
Belice	BCCI	Cámara de Comercio e Industria de Belice
Benin	CNP-Benin	Consejo Nacional de Empleadores de Benin
Bosnia y Herzegovina (República Srpska)	SSRS	Confederación de Sindicatos de la República Srpska
Botswana	BB	Business Botswana (Organización de Empleadores de Botswana)
Brasil	CNC	Confederación Nacional de Comercio de Bienes, Servicios y Turismo
	CNCoop	Confederación Nacional de Cooperativas
	CNI	Confederación Nacional de la Industria
	CNT	Confederación Nacional del Transporte
	CONTRAF	Confederación Nacional de Trabajadores del Sector Financiero
	CUT - SC	Central Única de Trabajadores - Santa Catarina
	CUT (Brasil)	Central Única de Trabajadores
	FETAM/ES	Federación de los Trabajadores de la Administración del Servicio Público Municipal del estado de Espírito Santo
	SIMTRAPLI/RS	Sindicato de Conductores de Servicios de Transporte Privado de Pasajeros por Aplicación de Rio Grande do Sul
	SINDGUAPOR-ES	Sindicato de Guardias Portuarios del estado de Espírito Santo
	SINDIACUCAR/ES	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Azúcar de Espírito Santo
	SINDILATICINIOS/ES	Sindicatos de Trabajadores de la Industria de Productos Lácteos de Espírito
	SINDIMARMORE/ES	Sindicato de Trabajadores de la Industria del Mármol de Espírito Santo
	SINDIMETAL/ES	Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Espírito Santo
	SINDITDCAMPINAS	Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Campinas, Paulínia, Valinhos, Sumaré y Hortolândia
	SINDMAAP/DF	Sindicato de Conductores Independientes de Servicios de Transporte Privado de Pasajeros por Aplicación en el Distrito Federal
	SINDSEG-GV/ES	Sindicato de Empleados en Empresas de Seguridad y Vigilancia en la región metropolitana de Vitória
	SINDSEP-ES	Sindicato de Funcionarios Públicos Federales del estado de Espírito Santo
	SINDSERVSM	Sindicato de Funcionario Públicos Municipales de São Mateus

	SINTAPPES	Sindicato de Trabajadores de Plataformas de Espíritu Santo
	SINTECT/ES	Sindicato de Trabajadores de Empresas de Correos del estado de Espíritu Santo
	SITIMECI/ES	Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica y de Materiales Eléctricos de Espíritu Santo
	SUPPORT/ES	Sindicato Unificado de Trabajadores de Muelles
	UGT (Brasil)	Unión General de Trabajadores (Brasil)
Bulgaria	KNSB/CITUB	Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria
Burkina Faso	CNPB	Consejo Nacional de Empleadores de Burkina Faso
	CNTB	Confederación Nacional de Trabajadores de Burkina Faso
Burundi	COSYBU	Confederación de Sindicatos de Burundi
Camboya	CCTU	Confederación de Organizaciones Sindicales de Camboya
	CCU	Confederación de Sindicatos de Camboya
Camerún	APECCAM	Asociación Profesional de Instituciones de Crédito del Camerún
	GECAM	Agrupación de Empresas del Camerún
	SYNIMAC	Sindicato Nacional de Marineros Registrados y Similares del Camerún
	UGTC	Unión General de Trabajadores del Camerún
Canadá	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
	FETCO	Asociación de Empleadores de Transporte y Comunicaciones Reglamentados a Nivel Federal
	UNIFOR	UNIFOR
Chile	CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
	CUT-Chile	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
	FETRICH	Federación de Tripulantes de la Marina Mercante de Chile
China	CEC	Confederación de Empresas de China
Colombia	ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
	CGT (Colombia)	Confederación General del Trabajo
	CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
	CUT (Colombia)	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
	SINATRAP-AGREMIAR	Sindicato Nacional de Trabajadores de Aplicaciones
	UNIDAPP	Unión de Trabajadores de Plataformas
	UNIMEDP	Unión de Trabajadores de Plataformas Digitales y Mensajería
Costa Rica	CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
	UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
Côte d'Ivoire	CGECI	Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire
Chipre	OEB	Federación de Empleadores e Industriales de Chipre
	PEO	Federación Panchipriota del Trabajo
República Democrática del Congo	CSC (República Democrática del Congo)	Confederación Sindical del Congo

	FEC	Federación de Empresas del Congo
	UNICONGO	Unión Patronal e Interprofesional del Congo
Dinamarca	DA	Confederación de Empleadores de Dinamarca
	FH	Confederación de Sindicatos de Dinamarca
Djibouti	CNED	Confederación Nacional de Empleadores de Djibouti
Dominica	DEF	Federación de Empleadores de Dominica
República Dominicana	CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
	COPARDOM	Confederación Patronal de la República Dominicana
	FENAMUTRA	Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras
Ecuador	CEOSL	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres
	FEDIN	Federación Nacional de Cámaras de Industrias del Ecuador
Egipto	ETUF	Federación Egipcia de Sindicatos
	FEI	Federación de Industrias de Egipto
El Salvador	CSTS	Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños
Guinea Ecuatorial	Asociación la Patronal	Asociación de Empleadores de Guinea Ecuatorial
Estonia	EAKL	Confederación de Sindicatos de Estonia
	ETTK	Confederación de Empleadores Estonios
Eswatini	BE	Business Eswatini
Finlandia	AKAVA	Confederación de Sindicatos para Trabajadores Profesionales y Personal Directivo en Finlandia
	EK	Confederación de Industrias de Finlandia
	SAK	Organización Central de Sindicatos Finlandeses
	STTK	Confederación Finlandesa de Profesionales
Francia	CFDT	Confederación Francesa Democrática del Trabajo
	CGT (Francia)	Confederación General del Trabajo
	CGT-FO	Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera
	MEDEF	Movimiento de las Empresas de Francia
Gambia	GTU	Sindicato General del Transporte de Gambia
Georgia	GTUC	Confederación Georgiana de Sindicatos
Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
	Ver.di	Sindicato Unido de Servicios
Ghana	GEA	Asociación de Empleadores de Ghana
	GTUC	Congreso de Sindicatos de Ghana
Grecia	GSEE	Confederación General Griega del Trabajo
	SEV	Federación Helénica de Empresas
Granada	GEF	Federación de Empleadores de Granada
	GTUC	Consejo de Sindicatos de Granada
Guatemala	CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
Guinea	CGE - GUI	Confederación General de Empresas de Guinea
Honduras	COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada

Hungría	BUSINESSHUNGARY/ MGYOSZ VOSZ	Confederación de Empleadores e Industriales de Hungría Asociación Nacional de Empresarios y Empleadores de Hungría
Islandia	SA	Confederación de Empleadores de Islandia
India	AIOE EFI HMS INTUC SCOPE	Organización Panindia de Empleadores Federación de Empleadores de la India Hind Mazdoor Sabha Congreso Nacional de Sindicatos de la India Conferencia Permanente de las Empresas Públicas
Indonesia	APINDO KSBSI	Asociación de Empleadores de Indonesia Sindical Indonesia para la Prosperidad
Iraq	FITU GAOGWB	Federación de Sindicatos Iraquíes Sindicato General de Trabajadores del Sector del Petróleo y el Gas del Iraq/Basora
Irlanda	IBEC ICTU	Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda Congreso de Sindicatos de Irlanda
Israel	HISTADRUT MAI	Federación General del Trabajo de Israel Asociación de Fabricantes de Israel
Italia	CGIL CISL Confindustria UIL	Confederación General Italiana del Trabajo Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores Confederación General de Industria Italiana Unión Italiana del Trabajo
Jamaica	JEF	Federación de Empleadores de Jamaica
Japón	JTUC-RENGO KEIDANREN	Confederación Japonesa de Sindicatos Federación Empresarial del Japón
Jordania	GFJTU JCI	Federación General de Sindicatos de Jordania Cámara de Industria de Jordania
Kazajstán	FPRK	Federación de Sindicatos de la República de Kazajstán
Kenya	COTU-K FKE RWU	Organización Central de Sindicatos-Kenya Federación de Empleadores de Kenya Sindicato de Ferroviarios
Kuwait	KCCI	Cámara de Comercio e Industria de Kuwait
Letonia	LBAS	Confederación de Sindicatos Libres de Letonia
Líbano	FENASOL	Federación Nacional de Sindicatos de Obreros y Empleados del Líbano
Lesotho	ALEB	Asociación de Empleadores y Empresas de Lesotho
Lituania	LPK LPSK	Confederación de Industriales de Lituania Confederación de Sindicatos de Lituania
Luxemburgo	LCGB OGBL	Confederación de Sindicatos Cristianos de Luxemburgo Confederación de Sindicatos Independientes de Luxemburgo
Madagascar	FISEMA	Confederación General de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar

Malawi	MCTU	Congreso de Sindicatos de Malawi
Malasia	MEF	Federación de Empleadores de Malasia
	MTUC (Malasia)	Congreso de Sindicatos de Malasia
Maldivas	MTUC (Maldivas)	Congreso de Sindicatos de Maldivas
Malí	CNPM	Consejo Nacional de Empleadores de Malí
	CSTM	Confederación Sindical de Trabajadores de Malí
Malta	GWU	Unión General de Trabajadores de Malta
Mauritania	CNTM	Confederación Nacional de Trabajadores de Mauritania
	UTM	Unión de Trabajadores de Mauritania
México	CAT	Confederación Auténtica de Trabajadores de la República Mexicana
	CATEM	Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleadores de México
	CIT	Confederación Internacional de Trabajadores
	CONCAMIN	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
	COPARMEX	Confederación Patronal de la República Mexicana
	CTM	Confederación de Trabajadores de México
	UNT	Unión Nacional de Trabajadores
	UNTA	Unión Nacional de Trabajadores por Aplicación
Mongolia	CMTU	Confederación de Sindicatos de Mongolia
Montenegro	MEF	Federación de Empleadores de Montenegro
	SSCG	Confederación de Sindicatos de Montenegro
	UFTUM	Unión de Sindicatos Libres de Montenegro
Marruecos	CDT	Confederación Democrática del Trabajo
	CGEM	Confederación General de Empresas de Marruecos
	UGTM	Unión General de Trabajadores de Marruecos
Namibia	NEF	Federación de Empleadores de Namibia
	NUNW	Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia
Nepal	ANTUF	Federación Sindical del Nepal
	FNCCI	Federación de Cámaras de Comercio e Industria del Nepal
	GEFONT	Federación General de Sindicatos del Nepal
	NETWON	Sindicato de Trabajadores del Transporte del Nepal
	NTUC	Congreso de Sindicatos del Nepal
Países Bajos	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
	VNO-NCW	Federación de la Industria y de los Empleadores de los Países Bajos
Nueva Zelanda	NZCTU	Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda
Níger	CGPN	Confederación General de Empleadores del Níger
	USTN	Unión de Sindicatos de Trabajadores del Níger
Nigeria	AUATWON	Sindicato Unificado de Transportistas por Aplicación de Nigeria
	NECA	Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria

	NLC	Congreso del Trabajo de Nigeria
	NUPTE	Sindicato Nacional de Empleados de Servicios de Correos y Telecomunicaciones
	NUR	Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril de Nigeria
Macedonia del Norte	CCM-KKS	Federación de Sindicatos de Macedonia
	KSS	Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia
	ORM- OEM	Organización de Empleadores de Macedonia
Noruega	LO	Confederación de Sindicatos de Noruega
	NHO	Confederación de Empresas de Noruega
	UNIO	Confederación de Sindicatos de Profesionales
	VIRKE	Federación de las Empresas de Noruega
Omán	GFOW	Federación General de Trabajadores de Omán
Pakistán	EFP	Federación de Empleadores del Pakistán
	NLF	Federación Nacional de Trabajadores del Pakistán
Panamá	CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
Papua Nueva Guinea	EFPNG	Federación de Empleadores de Papua Nueva Guinea
Paraguay	CUT (Paraguay)	Central Unitaria de Trabajadores del Paraguay
Perú	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
	CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
	CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
	FENTTRAPERU	Federación Nacional de Trabajadores de Transporte del Perú
	FETRINATP	Federación de Trabajadores de la Industria Nacional y Transnacional del Perú
	OSCPA	Organización Sindical de Conductores Profesionales y Autoempleados
	SINTRAPLADI - PERÚ	Sindicato Nacional de Trabajadores de Plataformas Digitales
Filipinas	ECOP	Confederación de Empleadores de las Filipinas
	SENTRO	Central de Trabajadores Unidos y Progresistas de Filipinas
	TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
Polonia	EP	Empresarios de Polonia
	LEWIATAN	Confederación de Empleadores de Polonia
	NSZZ	Sindicato Independiente y Autónomo Solidarność
	OPZZ	Alianza de Sindicatos de Polonia
Portugal	CGTP	Confederación General de Trabajadores Portugueses
	CIP	Confederación Empresarial de Portugal
	UGT (Portugal)	Unión General de Trabajadores (Portugal)
República de Corea	FKTU	Federación de Sindicatos de Corea
	KCTU	Confederación de Sindicatos de Corea
	KEF	Federación de Empleadores de Corea
República de Moldova	CNSM	Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova
Federación de Rusia	KTR	Confederación del Trabajo de Rusia
	RSPP	Asociación de Industriales y Empresarios de Rusia

Rwanda	CESTRAR-RWANDA	Central de Sindicatos de Trabajadores de Rwanda
Santa Lucía	NWU	Sindicato Nacional de Trabajadores de Santa Lucía
Samoa	SNA	Asociación de Personal de Enfermería de Samoa
Arabia Saudita	FSC	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de Arabia Saudita
	SNC	Comité Nacional de Comisiones de Trabajadores
Senegal	CNP	Consejo Nacional de Empleadores
	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal
Serbia	CATUS	Confederación de Sindicatos Autónomos de Serbia
	SAE	Asociación Serbia de Empleadores
	UGS NEZAVISNOST	Confederación de Sindicatos «Nezavisnost»
Singapur	NTUC	Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur
	SNEF	Federación Nacional de Empleadores de Singapur
Eslovaquia	APZD	Asociación de Sindicatos de la Industria y el Transporte
	AZZZ SR	Federación de Uniones y Asociaciones de Empleadores de la República Eslovaca
	RUZ	Unión Nacional de Empleadores
Eslovenia	ZDS	Asociación de Empleadores de Eslovenia
	ZSSS	Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia
Sudáfrica	BUSA	Empresarios Unidos de Sudáfrica
	COSATU	Congreso de Sindicatos de Sudáfrica
	FEDUSA	Federación de Sindicatos de Sudáfrica
España	CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
	CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
	FeSMC - UGT	Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT
	UGT (España)	Unión General de Trabajadores
Sri Lanka	EFC	Federación de Empleadores de Ceilán
Suriname	VSB/STIA	Asociación del Comercio y la Industria de Suriname
Suecia	LO	Confederación de Sindicatos de Suecia
	SACO	Confederación de Asociaciones Profesionales de Suecia
	SAF	Confederación de Empleadores de Suecia
	TCO	Confederación Sueca de Profesionales
Suiza	SGB	Unión Sindical Suiza
	Travail.Suisse	Organización Independiente de Empleados
Tailandia	SERC	Confederación de Trabajadores de Empresas del Estado
Togo	CNP	Consejo Nacional de Empleadores del Togo
	UNSI	Unión Nacional de Sindicatos Independientes del Togo
Trinidad y Tabago	ECATT	Asociación Consultiva de Empleadores de Trinidad y Tabago

Túnez	UTICA	Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía
Türkiye	HAK-IS	Confederación de Sindicatos Turcos Auténticos
	TDS	Sindicato de Trabajadores Marítimos de Turquía
Uganda	FUE	Federación de Empleadores de Uganda
Emiratos Árabes Unidos	FCCI	Federación de Cámaras de Comercio e Industria de los Emiratos Árabes Unidos
Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	CBI	Confederación de la Industria Británica
República Unida de Tanzania	ATE	Asociación de Empleadores de la República Unida de Tanzania
Estados Unidos de América	AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
	USCIB	Consejo de los Estados Unidos para el Comercio Internacional
Uruguay	CIU	Cámara de Industrias del Uruguay
	CNCS	Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay
	PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores
Venezuela (República Bolivariana de)	FEDECAMARAS	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela
Zambia	ZFE	Federación de Empleadores de Zambia
Zimbabwe	EMCOZ	Confederación de Empleadores de Zimbabwe
	ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zimbabwe

Otras abreviaciones

CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
SST	seguridad y salud en el trabajo

► Introducción

En su 347.^a reunión (marzo de 2023), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025) un punto de carácter normativo ¹ con arreglo al procedimiento de doble discusión ².

De conformidad con el artículo 46, 1) del Reglamento de la Conferencia, la Oficina preparó un informe preliminar (Informe V (1)) en el que se exponían la legislación y la práctica de diferentes países, que se transmitió a los Estados Miembros, junto con un cuestionario, el 31 de enero de 2024. Se invitó a los Estados Miembros a que comunicaran sus respuestas a más tardar el 31 de agosto de 2024, después de haber celebrado consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Dicho proceso de celebración de consultas es obligatorio para los Miembros que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

El presente informe incluye 141 respuestas recibidas de 140 ³ Estados Miembros; en 47 de estas respuestas se indicó que se había consultado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Los Gobiernos de varios Estados Miembros remitieron las respuestas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores bien por separado o bien junto con sus propias respuestas; en otros casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores remitieron directamente sus respuestas a la Oficina.

En el momento en que concluyó la preparación del presente informe, la Oficina había procesado respuestas de 116 organizaciones de empleadores y 195 organizaciones de trabajadores. También se recibieron respuestas directamente de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como de la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), HomeNet International (HomeNet), la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA), la Internacional de Servicios Públicos Interamérica (ISP Interamérica), UNI Global Union (UNI) y la Federación Sindical Mundial (FSM).

El informe se basa en las respuestas recibidas de los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que cumplían los requisitos para participar en el cuestionario, cuyo contenido se detalla en las páginas que siguen. No se han incluido las respuestas recibidas de otras partes interesadas. Las respuestas a cada pregunta van seguidas de un comentario de la Oficina. Las conclusiones propuestas figuran al final del informe.

¹ OIT, *Actas de la 347.^a reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, GB.347/PV (Rev.), 2023, párr. 876.

² OIT, *Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo*, art. 46, 1).

³ De las 141 respuestas recibidas, dos procedían de las entidades que integran Bosnia y Herzegovina: la Federación de Bosnia y Herzegovina y la República Srpska.

► Respuestas recibidas y comentarios

En esta sección se presentan las ideas esenciales de las respuestas al cuestionario adjunto al Informe V (1), que fueron remitidas a la Oficina por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Las preguntas incluidas en dicho cuestionario se reproducen a lo largo del presente informe; después de cada una se indica el número de respuestas recibidas, agrupadas según su naturaleza («sí», «no» u «otras»). Las respuestas que no son claramente ni negativas ni afirmativas, y también las que expresan ideas diferentes de las que contiene la pregunta, se han clasificado bajo el epígrafe «otras». En caso de que no figure ninguna respuesta en una casilla o en los comentarios correspondientes a una pregunta, se ha considerado una respuesta en blanco. Debido a las limitaciones de espacio y al gran número de respuestas recibidas por la Oficina, después de cada pregunta se ha resumido una selección representativa de respuestas, agrupándose las respuestas similares. Los comentarios que contienen información detallada sobre contextos nacionales específicos no se han reproducido en el informe.

Muchas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que formularon comentarios sobre cada pregunta lo hicieron de forma sustancialmente similar. Las respuestas en las que una mayoría de organizaciones de empleadores y de trabajadores formularon comentarios sustancialmente similares han sido agrupadas bajo la denominación de «respuesta unificada de los empleadores» y «respuesta unificada de los trabajadores», respectivamente, presentándose un resumen de dichas respuestas para cada pregunta que figura en el informe.

► Observaciones generales

Al examinar las respuestas al cuestionario, la Oficina ha tomado nota de las observaciones generales transmitidas por algunos Gobiernos, así como por la OIE y la CSI. Asimismo, en varias de esas respuestas se plantean algunas cuestiones importantes de carácter más general que se examinan en esta sección.

Los Gobiernos de Dinamarca, Noruega, Suecia y Suiza, además de enviar sus respuestas, formularon observaciones generales sobre varias cuestiones relacionadas con la naturaleza de los temas que abarca el cuestionario.

En sus comentarios, los Gobiernos de Dinamarca, Noruega y Suecia hicieron hincapié en la necesidad de garantizar que un nuevo instrumento no cree una tercera categoría de trabajadores entre los trabajadores asalariados o empleados y los trabajadores independientes o autónomos, pero que solamente cubra a los asalariados o empleados. Asimismo, destacan que todo instrumento debería tener en cuenta las prácticas nacionales relativas a la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos. El Gobierno de Suecia considera que la cuestión de la extensión de los derechos a personas que trabajan a través de plataformas debería solucionarse con mejoras en sus condiciones de trabajo mediante una clasificación correcta. El Gobierno de Suiza señala que en el cuestionario no se diferencia a los trabajadores asalariados o empleados de los independientes o autónomos y subraya que este enfoque es contrario a la distinción clara existente entre los dos regímenes jurídicos que se aplican en Suiza.

En sus comentarios, la CSI hace hincapié en la importancia del mandato normativo de la OIT y el papel esencial que desempeña la labor normativa en la consecución de los objetivos institucionales de la Organización. En este contexto, el principio de que el trabajo no es una mercancía resulta fundamental para la protección de los trabajadores y la misión de la OIT, y los principios de la Declaración de Filadelfia deberían orientar el proceso normativo. La CSI también hace referencia a la importancia de crear condiciones equitativas para prevenir una competencia a la baja. En sus comentarios, la OIE señala que la ausencia de consultas previas sobre el contenido del cuestionario ha dado lugar a que este presente un enfoque desequilibrado.

Además de las observaciones generales transmitidas por los mandantes, la Oficina considera importante aclarar cómo ha procedido a abordar las respuestas recibidas y algunos comentarios recurrentes.

El hecho de que los mandantes hayan contestado «sí» o «no» a determinadas preguntas no significa que están totalmente de acuerdo o en desacuerdo con las propuestas correspondientes. El acuerdo o desacuerdo puede estar sujeto a condiciones particulares o depender de si el posible instrumento en el que se incluirían las disposiciones propuestas tenga carácter vinculante o no vinculante. Algunos Gobiernos están de acuerdo con enunciados de preguntas que figuraban originalmente como disposiciones obligatorias, siempre y cuando solo se considere adoptar una recomendación. Sucede lo mismo con las respuestas afirmativas de una mayoría de las organizaciones de empleadores a preguntas relativas a disposiciones obligatorias. Al redactar sus comentarios y las conclusiones propuestas, la Oficina ha tenido en cuenta el número de respuestas positivas y negativas, así como los comentarios correspondientes.

Aunque de las respuestas se desprenden diferencias de comprensión con respecto a varios términos utilizados en el cuestionario, el término «trabajador» merece especial atención. Algunos Gobiernos entienden que el término «trabajador» se aplica solo a las personas que tienen una relación

de trabajo o son asalariadas o empleadas, lo que a veces se refleja en las definiciones jurídicas nacionales. El uso del término «trabajador» en el cuestionario está en consonancia con las reglas generales que se aplican a la redacción de instrumentos de la OIT⁴. Según estas reglas, si el tema tratado por el instrumento no se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados o empleados, o si el instrumento no contiene una exclusión expresa con respecto a una o varias categorías de trabajadores, se entiende que el término «trabajador» abarca a toda persona que trabaja. Esta es la posición que se adoptó al redactar el cuestionario.

En relación con el punto precedente, en varias respuestas se mencionó concretamente la definición de «trabajador de plataformas digitales» y se plantearon puntos de vista divergentes respecto de la cobertura del instrumento o los instrumentos: una gran mayoría prefiere abarcar a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral, mientras que otros proponen excluir a los trabajadores que no mantienen una relación de trabajo o a los trabajadores independientes que gozan de un alto nivel de autonomía. Algunos Gobiernos destacaron que los trabajadores independientes con poca autonomía son los más afectados por los déficits de protección. En consonancia con las respuestas recibidas, la Oficina sugiere mantener en las conclusiones propuestas una definición amplia de «trabajador de plataformas digitales» con algunas enmiendas que, de ser adoptada por la Conferencia, significaría que el instrumento o los instrumentos se aplicarían a los trabajadores de plataformas digitales, tanto empleados como autónomos.

Aunque las organizaciones de trabajadores subrayan que la función de la OIT es proteger a los trabajadores, varios Gobiernos y una mayoría de las organizaciones de empleadores hacen hincapié en sus respuestas en la necesidad de concebir instrumentos que no sean demasiado prescriptivos ni impongan cargas administrativas excesivas para las plataformas digitales de trabajo. Asimismo, consideran que es difícil elaborar disposiciones que abarquen adecuadamente la diversidad de modelos empresariales que existen en la economía de plataformas. Varios Gobiernos añadieron que las disposiciones vinculantes deberían redactarse en forma de principios generales para ser aplicables y eficaces, en particular teniendo en cuenta la rápida evolución y la diversidad de la economía de plataformas.

La Oficina intentó responder a estas inquietudes importantes introduciendo una formulación más flexible a lo largo del texto, en particular en los puntos 14, 16, 20, 31, 34, 36, 44, 48, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 y 69. En algunos casos, se eliminaron elementos de determinados enunciados para proporcionar una mayor flexibilidad, en particular en relación con las preguntas 35, 38, 56, 64, 68 y 75. A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se elabore un convenio complementado por una recomendación, pero toma nota de que tal vez sería más conveniente, a tenor de las respuestas, que algunos puntos que figuraban como disposiciones obligatorias en el cuestionario, se incluyan en una recomendación, por lo que ha formulado propuestas en ese sentido en las preguntas 21, 32, 33, 35 y 69.

La Oficina considera que los principios y los derechos establecidos en el convenio propuesto son fundamentales para hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas; sin embargo, teniendo en cuenta su naturaleza multidimensional, podría resultar adecuado incluir determinadas cuestiones en la recomendación para asegurar que los Miembros tengan la flexibilidad necesaria para abordar las especificidades y la diversidad de la economía de plataformas. Por consiguiente, las disposiciones de una recomendación no solo serían particularmente pertinentes para la aplicación eficaz de los principios y derechos consagrados en el convenio, sino que también proporcionarían una protección adicional, cuya aplicación y pertinencia dependerían en gran medida de la naturaleza de las modalidades de trabajo en las que los trabajadores estén empleados o contratados.

⁴ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, párr. 125.

La Oficina propone introducir una serie de cambios en la terminología y la formulación de las conclusiones propuestas en aras de la coherencia y la legibilidad. Cuando se trata de cambios que no afectan al fondo del enunciado en cuestión, la Oficina no añade ninguna explicación al respecto en el comentario correspondiente; sin embargo, sí lo añade cuando se introduce un cambio de carácter sustantivo.

Por último, como solicitó el Consejo de Administración de la OIT en su 352.^a reunión (octubre-noviembre de 2024), la Oficina aplicará buenas prácticas en relación con la evolución del lenguaje normativo en los procesos de establecimiento de normas ⁵. Esto incluye evitar el uso de referencias a la forma masculina genérica en la medida de lo posible. En el caso de que no pueda evitarse la forma masculina genérica, deberá entenderse que tal uso no pretende ser excluyente, sino que incluye tanto a mujeres como a hombres, a menos que el contexto indique claramente lo contrario. Por tanto, la Oficina propone incluir un enunciado sobre el uso de la forma genérica masculina como punto 4 de las conclusiones propuestas relativo a la forma de los instrumentos, las definiciones y el procedimiento de enmienda.

⁵ OIT, *Decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 352.^a reunión*, GB.352/Decisiones, 2024, 30-31; OIT, *Repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo*, GB.352/LILS/5, 2024.

► Respuestas y comentarios al cuestionario

I. Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

Pregunta 1

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	141	137	3	1
Empleadores	116	102	13	1
Trabajadores	194	194	0	0

Comentarios

Gobiernos

Armenia: Sí. La digitalización está transformando el trabajo a escala mundial y generando nuevos desafíos. Sin embargo, la nueva regulación debería mantener la flexibilidad y el atractivo de los empleos en plataformas.

Australia: Sí. Persisten importantes lagunas en la protección que se ofrece a los trabajadores de plataformas, lo que crea una ventaja injusta para las plataformas que no asumen ninguna de las obligaciones y cargas financieras y reglamentarias a las que deben hacer frente los empleadores tradicionales.

Brasil, Marruecos, Portugal: Sí. Se necesita un nuevo instrumento para adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo.

Colombia, México: Sí. Es necesario un instrumento que permita subsanar las lagunas normativas y orientar o facilitar la labor de los Estados Miembros.

Eritrea, Barbados: Sí. La economía de plataformas ha introducido nuevas formas y modalidades de trabajo que es necesario regular.

Alemania: Sí. Las plataformas suelen operar no solo a nivel nacional, sino también a nivel transfronterizo. Por lo tanto, se necesita un instrumento internacional que asegure unas buenas condiciones de trabajo en las plataformas a escala internacional.

Grecia: Sí. Sería especialmente útil garantizar una competencia leal, habida cuenta de la difusión y la diversidad de esta forma de trabajo, así como la precariedad que puede conllevar.

Irán (República Islámica del): Sí. El instrumento o los instrumentos podrían desempeñar una función importante en la evolución del empleo en la economía de plataformas.

Mozambique: Sí. Existe una necesidad urgente de proporcionar seguridad jurídica a los trabajadores de plataformas.

Qatar: Sí. Debido a la creciente importancia del trabajo a distancia y las plataformas digitales, y en vista de las tendencias futuras, dada la rápida evolución de la tecnología de la información y la inteligencia artificial.

Tonga: Sí. Es importante proteger a los trabajadores vulnerables en la economía de plataformas, de modo que puedan tener los mismos derechos que los demás trabajadores.

Empleadores

KCCI: Sí. Un enfoque normalizado es crucial para sensibilizar a los responsables de la formulación de políticas y a los interlocutores sociales, así como para establecer principios básicos que ayuden a adaptar la legislación internacional del trabajo a las nuevas tendencias.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Hacer realidad el trabajo decente para los trabajadores de plataformas digitales requiere el establecimiento de un marco reglamentario en el que se señalen y aborden las particularidades del trabajo organizado de ese modo. Es necesario establecer normas que permitan subsanar las lagunas existentes en las normas internacionales del trabajo en vigor y abordar las cuestiones que exceden el ámbito de aplicación de estas últimas.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores, así como una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con este enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

Pregunta 2

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

- a) un convenio? (C);**
- b) una recomendación? (R);**
- c) un convenio complementado por una recomendación? (C+R);**
- d) un convenio que conste de disposiciones obligatorias y de disposiciones orientativas (C-O-O)?;**
- e) otro tipo de instrumento o instrumentos?**

Respuestas

	Total	a)	b)	c)	d)	e)
Gobiernos	140	12	46	60	21	1
Empleadores	114	0	106	3	4	1
Trabajadores	195	15	6	150	23	1

Comentarios

Gobiernos

Australia: (C+R). Una norma obligatoria excesivamente prescriptiva entrañaría riesgos considerables para su eficacia y viabilidad, por lo que convendría que las disposiciones del convenio se formularan con carácter de principios generales, permitiendo, al mismo tiempo, que los elementos más prescriptivos proporcionen orientaciones de carácter voluntario como parte de una recomendación.

Barbados, Brasil, Canadá, Uzbekistán: (C+R). La mejor solución sería un convenio en el que se establecieran normas mínimas o principios fundamentales básicos de carácter obligatorio, combinado con una recomendación que facilitara orientaciones prácticas y, por tanto, mayor flexibilidad a los Gobiernos.

Chipre: (C+R). Es necesario tener en cuenta los distintos contextos nacionales con el fin de asegurar que las disposiciones sean flexibles y adaptables al nivel de desarrollo del sector en cada país. Dotar de un carácter excesivamente prescriptivo a los instrumentos podría dificultar su ratificación.

Kuwait: (C+R). Dada la novedad del tema y la necesidad de abarcar muchos aspectos de naturaleza técnica.

Argentina, República de Corea, Pakistán, Sudáfrica: (R). Una recomendación ofrecería flexibilidad para abordar la diversidad y la evolución de la economía de plataformas.

Islas Salomón: (R). Una recomendación sería un instrumento más fácil de aplicar, habida cuenta de que el país aún se encuentra en las etapas iniciales del uso y establecimiento de la economía de plataformas.

Eritrea: (C-O-O). Esta opción facilitaría las actualizaciones y la aplicación a mayor escala, a la luz de los cambios tecnológicos, normativos u operativos que se deriven de las plataformas digitales de trabajo.

Iraq: (C-O-O). Porque así se facilita la aplicación.

España: (C). Debido a su carácter vinculante.

Empleadores

OIE: (R). La economía de plataformas es diversa, está muy localizada, y presenta una amplia variedad de modelos empresariales, por lo que un instrumento jurídicamente vinculante no lograría captar esa gran variedad. Una recomendación ofrece mayor flexibilidad a los Estados Miembros, teniendo en cuenta los distintos contextos nacionales y la naturaleza evolutiva de la economía de plataformas. Un convenio probablemente sería demasiado prescriptivo y causaría más inseguridad jurídica, dado que muchos Gobiernos ya están regulando este ámbito. La diversidad de circunstancias nacionales a ese respecto podría afectar significativamente a su ratificación. Una recomendación puede ayudar a optimizar las oportunidades de trabajo, emprendimiento y formalización que ofrece la economía de plataformas, lo que es especialmente importante para los países en desarrollo.

Trabajadores

CSI: (C+R). Solo un instrumento vinculante —un convenio— puede abordar los numerosos déficits de trabajo decente existentes en la economía de plataformas y ayudar a crear condiciones equitativas para las plataformas digitales de trabajo responsables. Una recomendación que complemente a un posible convenio también es fundamental para brindar orientaciones adicionales de carácter no vinculante. Tanto la opción c) como la d) son aceptables.

Comentario de la Oficina

De las cuatro opciones enumeradas, la forma del instrumento o de los instrumentos que prefieren en mayor medida los Gobiernos es un convenio complementado por una recomendación. A esa opción le siguen, por este orden: una recomendación, un convenio que conste de disposiciones obligatorias y de disposiciones orientativas, y un convenio. En conjunto, dos tercios de los Gobiernos prefieren uno o más instrumentos que comprendan un convenio (ya se trate de solo un convenio, de un convenio complementado por una recomendación, o de un convenio que conste de disposiciones obligatorias y de disposiciones orientativas), mientras que un tercio es partidario de una recomendación independiente.

Casi todas las organizaciones de empleadores prefieren una recomendación, mientras que casi todas las organizaciones de trabajadores son más partidarias de un convenio complementado por una recomendación. Algunas organizaciones de trabajadores también mencionan su disposición a aceptar un convenio que conste de disposiciones obligatorias y disposiciones orientativas.

Entre los Gobiernos que prefieren un convenio complementado por una recomendación, algunos mencionan la necesidad de contar con un marco claro de carácter vinculante combinado con la flexibilidad que ofrece una recomendación complementaria. Entre los otros motivos mencionados, cabe señalar la necesidad de subsanar las lagunas existentes en la aplicación de las normas en vigor, así como la necesidad de abordar, de forma integral, el trabajo decente en la economía de plataformas. Un pequeño número de los Gobiernos que apoyan un convenio complementado por una recomendación también desaconseja la inclusión de disposiciones obligatorias excesivamente prescriptivas y recomienda un convenio redactado en forma de principios generales. En la mayor parte de los comentarios de las organizaciones de trabajadores se afirma que solo en un instrumento vinculante, como un convenio, pueden abordarse los déficits de trabajo decente. Unos pocos Gobiernos también hacen afirmaciones de índole similar.

Los Gobiernos que prefieren una recomendación aducen una serie de motivos, como los diferentes niveles de desarrollo; las condiciones jurídicas y económicas; y la evolución, la diversidad y la dinámica de la economía de plataformas, que hacen que una recomendación sea más adecuada, habida cuenta de la mayor flexibilidad que esta ofrece. En la mayoría de los comentarios de las organizaciones de empleadores se afirma que un instrumento jurídicamente vinculante no captaría suficientemente la diversidad y el carácter sumamente localizado de la economía de plataformas, la cual comprende una amplia gama de modelos empresariales y, por tanto, dicho instrumento corre el riesgo de ser excesivamente prescriptivo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que las normas revistan la forma de un convenio complementado por una recomendación.

II. Preámbulo

Pregunta 3

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	135	2	3
Empleadores	116	21	94	1
Trabajadores	193	104	12	77

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. En el preámbulo se debería reconocer claramente la importante contribución de la economía de plataformas al desarrollo socioeconómico de los países miembros y, al mismo tiempo, hacer una descripción precisa y objetiva de los retos que esta plantea.

Letonia: Sí. Sugiere incluir una mención a las personas que se enfrentan a obstáculos para acceder al mercado laboral, como los jóvenes, las personas con discapacidad, los migrantes y las personas pertenecientes a minorías étnicas, y señalar también que las plataformas ofrecen la oportunidad de adecuar eficazmente la oferta y la demanda de trabajo.

Madagascar: Sí. Se debería reconocer principalmente la importante contribución que hacen los trabajadores de plataformas digitales a la sociedad y a la economía mundial, así como el hecho de que muchos de ellos están infravalorados y afrontan condiciones de trabajo precarias.

Namibia: Sí. Es necesario reconocer los aspectos positivos de la economía de plataformas para que el instrumento se considere equilibrado y justo.

Pakistán: Sí. El reconocimiento de estos dos aspectos proporciona un contexto general para el instrumento, al hacerse hincapié en la necesidad de abordar los retos mencionados al tiempo que se aprovechan las oportunidades que genera la economía de plataformas.

Croacia: Otra. Se debería reconocer que la digitalización aumenta la productividad y ofrece una mayor flexibilidad. Cuando se regulan y se utilizan adecuadamente, las nuevas formas digitales de interacción y la tecnología pueden proporcionar acceso a empleos de calidad y trabajo decente, especialmente para las personas que anteriormente han sido excluidas de esas oportunidades.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se debería reformular el enunciado para reconocer el crecimiento de la economía de plataformas, en particular las plataformas digitales de trabajo, como un motor clave de la creación de empleo, la generación de ingresos y el desarrollo empresarial. En el

preámbulo debería destacarse que el trabajo de plataformas favorece la formalización y las oportunidades de trabajo decente en todos los países, independientemente de la etapa del desarrollo en la que se encuentren. Se debería hacer hincapié en los beneficios derivados de la economía de plataformas, tales como proporcionar acceso a trabajo decente, promover el empleo formal, ofrecer flexibilidad a los trabajadores, apoyar la conciliación entre la vida laboral y personal, incluir a los grupos marginados, mejorar el acceso al trabajo en las zonas rurales, mejorar los servicios en las zonas con servicios insuficientes y ayudar a los trabajadores a compaginar las responsabilidades del cuidado con las del desempeño de un trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se debería reconocer la importante contribución de los trabajadores de plataformas a la economía mundial, y señalar al mismo tiempo que muchos de ellos están infravalorados, y desempeñan modalidades de trabajo precarias. Se debería reconocer que la mayoría de los trabajadores de plataformas son jóvenes, y que existe una sobrerrepresentación de trabajadores migrantes. La participación de las mujeres está aumentando, pero sigue concentrándose en ciertos sectores, lo que refleja los estereotipos de género existentes. A pesar de las promesas de eficiencia, la economía de plataformas no ha generado trabajo decente ni verdadera flexibilidad, sino que, por el contrario, consolida las desigualdades y los déficits de trabajo decente.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos y a varios comentarios de las organizaciones de empleadores en los que se ha destacado la importancia de la flexibilidad en el trabajo en plataformas, la Oficina señala que la flexibilidad como prestación protegida se contempla en el punto 58 (pregunta 39) de las conclusiones propuestas, relativo a la protección del derecho de los trabajadores a rechazar tareas sin sufrir represalias. Por lo tanto, la Oficina propone hacer referencia a la flexibilidad.

En respuesta a las sugerencias de algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores de hacer mención, en el texto de esta pregunta y en el de la pregunta 7, a las oportunidades que ofrecen las plataformas digitales para la inclusión de los jóvenes y los grupos marginados, desfavorecidos o vulnerables la Oficina propone añadir una referencia a «las personas que se enfrentan a obstáculos para acceder al mercado de trabajo». La Oficina observa que algunos Gobiernos, en sus respuestas a esta pregunta y a las preguntas 1 y 2, hacen hincapié en el uso extensivo e integral de la tecnología, así como en la diversidad de las modalidades de trabajo, que plantean retos para garantizar el trabajo decente. Las organizaciones de trabajadores también hacen referencia en sus respuestas a los déficits de trabajo decente. Por lo tanto, la Oficina propone añadir un apartado en el que se mencionen estos aspectos.

La referencia a las modalidades de trabajo, expresión utilizada en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario), tiene por objeto reflejar las diversas situaciones de los trabajadores de plataformas digitales, no solo en lo relativo a la relación de trabajo, sino también en lo que respecta a las diferentes modalidades de realización de su trabajo.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos y organizaciones de empleadores con respecto a las preguntas 3 a 7 en el sentido de que en el preámbulo se debería hacer mención a los beneficios derivados de la eficiencia o incluir alguna alusión similar, la Oficina indica que ha incluido una referencia a este aspecto.

Para mayor claridad, la Oficina también propone sustituir la expresión «creación de empleo y generación de ingresos laborales» por «oportunidades de empleo e ingresos» y sustituir «empresa» por «empresas».

A la luz de las respuestas recibidas, y a fin de reflejar todas las cuestiones mencionadas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como apartados a) a d) del punto 6 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- a) reconociendo que la naturaleza y el crecimiento de la economía de plataformas, incluida la expansión de las plataformas digitales de trabajo, están transformando sustancialmente la forma en que se organiza y se realiza el trabajo;
- b) observando que la economía de plataformas ha contribuido a la eficiencia económica y ha creado oportunidades para las empresas y el desarrollo empresarial;
- c) reconociendo que la economía de plataformas ha generado oportunidades de empleo y de ingresos, también para las personas que se enfrentan a obstáculos para acceder al mercado de trabajo, y al mismo tiempo ofrece a los trabajadores una mayor flexibilidad;
- d) reconociendo los déficits de trabajo decente y los retos existentes para los derechos y la protección de los trabajadores en la economía de plataformas, en particular en relación con las modalidades de trabajo y la función central de la tecnología en las actividades de las plataformas digitales de trabajo.

Pregunta 4

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	113	24	3
Empleadores	115	10	104	1
Trabajadores	195	190	5	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. Ese recordatorio también puede orientar la interpretación de las disposiciones contenidas en el instrumento y facilitar su aplicación.

Bélgica: Sí. Es importante recordar en el preámbulo la práctica de la Conferencia Internacional del Trabajo, que es la de otorgar el sentido más amplio posible al término «trabajador(es)», y remitirse a ese respecto al *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*.

Kuwait: Sí. Debería hacerse ese recordatorio, teniendo en cuenta la naturaleza especial de este tipo de relación de trabajo y los factores que inciden en ella, como la diferente ubicación geográfica del empleador y el trabajador, y el impacto que esto tiene en la regulación de la relación de trabajo entre ambas partes.

Mozambique: Sí. Ese recordatorio contribuirá a que se entienda mejor que los trabajadores de plataformas reciban el mismo trato que los demás trabajadores.

Suecia: Sí. Siempre que la definición de trabajadores de plataforma se limite a las personas que son empleados.

Bahrein: No. La relación laboral de los trabajadores de plataformas digitales difiere tanto en su concepto como en su naturaleza de la relación de trabajo típica.

Japón: No. No es apropiado, ya que no existe un mismo criterio en todos los Estados Miembros para interpretar las definiciones de «trabajador» establecidas en los instrumentos de la OIT.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El ámbito de aplicación de cada instrumento se define en el propio instrumento. Los convenios y las recomendaciones son instrumentos independientes y no deben ser cuestionados ni desvirtuados. Estos se aplican a los trabajadores que se especifican en cada instrumento en particular.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Es imperativo recordar que el trabajo no es una mercancía, como se afirma en la Declaración de Filadelfia. También debería recordarse que todos los Estados Miembros tienen la obligación de defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, en consonancia con las observaciones, conclusiones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado; en cambio, casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

Como se indica en la sección de este informe titulada «Observaciones generales», la Oficina recuerda que la práctica de la Conferencia Internacional del Trabajo ha sido dar al término «trabajador» el sentido más amplio posible y ha considerado que, a menos que se limite explícitamente, el término «trabajador» abarca todas las categorías de trabajadores ⁶.

En respuesta a las preocupaciones planteadas por algunos Gobiernos sobre la referencia a instrumentos no ratificados, la Oficina recuerda que la función de un preámbulo es establecer el contexto en el que se inscribe un instrumento y que su naturaleza no es vinculante ⁷. El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) contiene una disposición similar en el preámbulo. En cuanto a las solicitudes de algunos Gobiernos para que se aclare la definición de trabajador de plataforma digital, la Oficina remite a la pregunta 10, que se refiere a esta definición.

Tomando nota de la sugerencia formulada por algunos Gobiernos y organizaciones de trabajadores en sus respuestas a esta pregunta o a la pregunta 7 de hacer referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Oficina recuerda que el preámbulo no es vinculante, y remite al punto 12 (pregunta 17) de las conclusiones propuestas, en el que se establece que los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto de este enunciado, con un pequeño cambio editorial, como apartado g) del punto 6 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

⁶ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, 51-52, párr. 125, nota a pie de página 275.

⁷ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, 3, párr. 11.

Pregunta 5

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	128	11	0
Empleadores	116	13	101	2
Trabajadores	193	112	6	75

Comentarios

Gobiernos

Brasil: Sí. Porque el trabajo realizado en o a través de plataformas digitales presenta una particularidad que debe ser tratada de manera especial.

Burkina Faso: Sí. Dada la naturaleza específica de este sector.

Chipre: Sí. Considera que no queda claro cómo habría que promover la competencia leal, por lo que propone suprimir la expresión «promover la competencia leal» o reformularla para que sea más clara.

Djibouti: Sí. La inclusión de normas específicas para los trabajadores de plataformas es absolutamente necesaria.

Indonesia: Sí. Pero es esencial aclarar si dichas relaciones se inscriben en el marco de las relaciones de trabajo tradicionales o requieren un marco diferente.

Namibia: Sí. Reconocer las especificidades del trabajo en plataformas contribuye a crear unas condiciones equitativas que permiten a las empresas competir en pie de igualdad, sin recurrir a prácticas de explotación.

Polonia: Sí. Con reservas. Sería conveniente aclarar algunas disposiciones para tener en cuenta las especificidades de la economía de plataformas. Sin embargo, no es necesario complementar todas las normas.

Estados Unidos: Sí. Por las características del trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo es conveniente complementar las normas generales con otras específicas.

Zimbabwe: Sí. De esa forma se proporciona la base para desarrollar el instrumento.

República de Corea: No. Es esencial establecer normas distintas específicas para los trabajadores de plataformas digitales en lugar de complementar las normas generales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La competencia leal se refiere a las plataformas digitales, no a los trabajadores de plataformas digitales. Los Gobiernos nacionales ya están regulando el trabajo en las plataformas sobre la base de las normas existentes pertinentes de la OIT.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En el preámbulo del instrumento o los instrumentos se deberían identificar las lagunas normativas y de gobernanza en relación con el trabajo en plataformas digitales, incluido su carácter transfronterizo, y señalar la conveniencia de complementar las normas generales para que los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer plenamente sus derechos. Además, consideran que el tema de la competencia leal no es pertinente para este instrumento.

FPRK: Otra. Es necesario incluir en el contrato información sobre cuestiones como los mecanismos que regulan el registro de las horas de trabajo, las medidas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el establecimiento de periodos de descanso y de vacaciones, el pago de prestaciones por incapacidad temporal, así como la obligación de la plataforma de explicar los motivos de la denegación del registro en la plataforma o de la desconexión de esta.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

En respuesta a las sugerencias de algunos Gobiernos de redactar de forma más clara la parte del enunciado relativa a la competencia leal, y a fin de abordar la preocupación de las organizaciones de empleadores en el sentido de que la competencia leal se refiere a las plataformas y no a los trabajadores de las plataformas digitales, la Oficina propone añadir las palabras «y contribuir a una competencia leal entre empresas» después de la referencia a que los trabajadores puedan «gozar plenamente de sus derechos». De este modo queda claro que la competencia leal se refiere a las empresas y se destaca la conexión con la protección de los derechos de los trabajadores de las plataformas.

La Oficina también propone introducir una enmienda para facilitar la lectura, consistente en sustituir las palabras «en o a través de» plataformas digitales por «a través de» plataformas digitales de trabajo en esta disposición, y modificar en consecuencia la redacción del texto de las conclusiones propuestas en el que también aparezcan estas palabras.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como apartado h), después del apartado g) del punto 6 (pregunta 4), de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- h) subrayando que las especificidades del trabajo a través de plataformas digitales justifican la conveniencia de complementar las normas generales con normas específicas destinadas a los trabajadores de plataformas digitales, a fin de que puedan gozar plenamente de sus derechos y contribuir a una competencia leal entre empresas.**

Pregunta 6

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	36	4	0
Empleadores	116	11	105	0
Trabajadores	194	193	1	0

Comentarios

Gobiernos

Afganistán: Sí. Teniendo en cuenta que la cuestión de los algoritmos es nueva para muchos países, es mejor aclarar la importancia y las consecuencias de su uso.

Colombia: Sí. Particularmente la importancia de establecer límites y deberes de transparencia y acceso a la información respecto de los sistemas automatizados de toma de decisiones, así como la supervisión humana de estos.

Croacia: Sí. Las plataformas dependen en gran medida de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para organizar el trabajo de las personas.

Finlandia: Sí. El uso de algoritmos en la vida laboral (toma de decisiones, supervisión y evaluación automatizadas) afecta a los trabajadores de las plataformas, tanto a los empleados como a los autónomos.

Lesotho: Sí. Se debería reconocer ese aspecto a fin de poner de relieve el papel crucial que desempeñan los algoritmos basados en datos en la toma de decisiones, la automatización y la mejora de la eficiencia.

Sierra Leona: Sí. Las normas internacionales del trabajo no abordan específicamente las cuestiones relativas al uso de algoritmos.

Suecia: No. Habida cuenta de los avances tecnológicos, estas cuestiones pueden afectar también a otros trabajadores. Abordarlas solamente en el caso de los trabajadores de plataformas conlleva el riesgo de crear una protección desigual.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La utilización de algoritmos es algo habitual en todas las empresas, no solo en las plataformas digitales de trabajo, y su funcionamiento se basa en criterios establecidos por personas. La gestión de los algoritmos es prerrogativa de los operadores de las plataformas. «Supervisar» y «evaluar» implican un componente de subordinación, algo que es en gran medida inexacto en el trabajo de plataformas. Dado lo extendido que está el uso de los algoritmos, singularizar específicamente a las plataformas podría dar lugar a una regulación desigual y desproporcionada.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Como se reconoce en el informe de la OIT titulado *Hacer realidad el trabajo decente en la Economía de plataformas*⁸, las normas internacionales del trabajo no han abordado específicamente las cuestiones relacionadas con el uso de algoritmos, que son un elemento fundamental del trabajo en plataformas digitales. En la pregunta 13, solicitamos que se incluyan también definiciones de «gestión algorítmica», «supervisión automatizada y semiautomatizada» y «toma de decisiones automatizada y semiautomatizada».

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan el enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

Algunos Gobiernos, aunque están de acuerdo con el enunciado de la pregunta, prefieren hablar de «sistemas automatizados» en lugar de «algoritmos» y así lo plantean también en sus respuestas a las preguntas 13, 40 y 42. En respuesta a estos comentarios, la Oficina propone sustituir «uso de algoritmos» por «uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares» a los efectos de una mayor precisión y con el fin de hacer hincapié en el impacto del uso de dichos sistemas más que en los métodos que los sustentan. Asimismo, al hacer referencia a «métodos similares», se atienden también los comentarios de algunos Gobiernos respecto de la necesidad de asegurar que el instrumento o los instrumentos respondan a la rápida evolución de la tecnología. Por motivos de coherencia, la Oficina propone adaptar la formulación de las conclusiones propuestas para reflejar estas modificaciones, en los casos en que proceda.

Teniendo en cuenta que los comentarios de los Gobiernos sobre el impacto general de los sistemas automatizados y los algoritmos se refieren a las condiciones de trabajo y no a las funciones específicas, la Oficina propone eliminar la referencia a «organizar, supervisar y evaluar el trabajo que se realiza en o a través de plataformas digitales laborales». En la pregunta 40 figuran otras referencias a la función de los sistemas automatizados. Tomando nota de que algunos Gobiernos también mencionan el impacto de estos sistemas más allá de las «condiciones de trabajo», para hacerlos extensivos a cuestiones como la desactivación de cuentas, la Oficina propone añadir una referencia al «acceso al trabajo» en este enunciado. Por razones de coherencia, la Oficina propone adaptar la redacción de las conclusiones propuestas para hacer referencia a las «condiciones de trabajo» o al «acceso al trabajo» en las disposiciones posteriores, cuando proceda.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de empleadores en el sentido de que el uso de algoritmos está muy extendido en la economía y de que regular únicamente el trabajo de plataformas daría lugar a una regulación o protección desigual, la Oficina recuerda que es práctica común abordar en instrumentos específicos las características del trabajo comprendido en el ámbito de aplicación de dichos instrumentos, aunque no sean exclusivas de ese trabajo. La Oficina recuerda asimismo que, si bien algunas cuestiones pueden ser objeto de un instrumento específico, ello no impide que dichas cuestiones se aborden en un contexto determinado en otro instrumento. Por ejemplo, la protección contra el acoso y la violencia, que se contempla en el Convenio núm. 189, fue posteriormente objeto de un instrumento específico, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

⁸ OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, ILC.113/Informe V (1), 2024.

Sobre la base de lo anterior, la Oficina propone incluir el siguiente enunciado como apartado e) del punto 6 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- e) reconociendo, en particular, las importantes repercusiones que el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares tiene en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo.

Pregunta 7

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	80	51	3
Empleadores	114	105	6	3
Trabajadores	190	169	17	4

Comentarios

Gobiernos

Croacia: Sí. Se deberían abordar cuestiones como la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataformas y los altos niveles de formas atípicas e inseguras de empleo. Se debería poner de relieve el objetivo de reforzar la regulación y la protección de los trabajadores para garantizar el trabajo decente y el ejercicio de los derechos.

Namibia: Sí. Abordar cuestiones como la negociación colectiva, la protección social y la igualdad de género y la no discriminación puede reforzar la pertinencia, el alcance y la eficacia del instrumento o los instrumentos.

Filipinas: Sí. Sugiere incluir en el preámbulo referencias a los derechos de los trabajadores, la remuneración justa y la legislación laboral, haciendo hincapié en la importancia de responder a los retos específicos que plantean las plataformas digitales de trabajo.

Polonia: Sí. Sugiere hacer referencia a diferentes modelos de funcionamiento de las plataformas y a las diferentes soluciones que la legislación nacional puede ofrecer para la realización del trabajo, incluido el trabajo en plataformas.

Túnez: Sí. Propone hacer mención a la cuestión de la confidencialidad en el lugar de trabajo, especialmente en relación con el trabajo a distancia y la protección de la privacidad de los datos personales.

Türkiye: Sí. Sugiere hacer mención a las implicaciones del aspecto transfronterizo, las tareas en el lugar de trabajo, la determinación de las leyes aplicables, y la resolución de los problemas resultantes de las diferencias entre las legislaciones nacionales.

Emiratos Árabes Unidos: Sí. Considera importante incluir una disposición sobre la necesidad de que las normas internacionales sean flexibles y puedan adaptarse a la continua y rápida evolución de las modalidades y las pautas de trabajo a través de las plataformas digitales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. También se debería destacar lo siguiente: la flexibilidad que ofrece la economía de plataformas, el hecho de que los trabajadores tienen control sobre sus horarios, el menor número de obstáculos existente en la economía de plataformas para acceder al mercado de trabajo, el acceso que ofrece esta economía a los grupos marginados, los beneficios para los consumidores, la promoción de la libertad de empresa, la contribución a la formalización, el uso de algoritmos para mejorar la eficiencia, el papel que desempeñó esta economía durante la pandemia de COVID-19, la importancia de invertir en infraestructuras digitales, la mejora de la seguridad debido a la naturaleza digital del trabajo, y la necesidad de tener en cuenta la diversidad de modelos empresariales y las circunstancias nacionales.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se debería reconocer que, si bien la economía de plataformas ha creado nuevos puestos de trabajo, en muchos casos hay un déficit persistente de trabajo decente, lo que requiere una acción urgente por parte de la OIT. También se debería abordar la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataformas y la prevalencia del empleo precario y de las formas atípicas de empleo.

IDWF: Sí. Se deberían mencionar los instrumentos de la OIT referidos a los trabajadores informales, como la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201).

Comentario de la Oficina

En varias respuestas se propone la inclusión de contenido adicional en el preámbulo. Se propone una amplia gama de cuestiones, pero no se constata que haya una coherencia temática y, por otro lado, las cuestiones enumeradas se abordan en propuestas relativas a otras disposiciones.

Teniendo en cuenta el considerable número de comentarios formulados en relación con esta pregunta y con las preguntas 3 a 6 en los que se sugiere hacer un reconocimiento explícito de la naturaleza transfronteriza del trabajo en plataformas, la Oficina propone incluir este aspecto como punto adicional en el preámbulo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone añadir el siguiente enunciado como apartado f) del punto 6 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- f) observando que, cuando las plataformas digitales de trabajo operan a nivel transfronterizo, los clientes, los trabajadores y las plataformas pueden estar ubicados en diferentes países.**

III. Definiciones

Pregunta 8

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	112	22	5
Empleadores	114	10	103	1
Trabajadores	195	179	9	7

Comentarios

Gobiernos

Bélgica: Sí. Debe precisarse que los proveedores de un servicio cuya principal finalidad sea explotar o compartir activos no quedan abarcados por la definición.

China: Sí. Las plataformas adoptan diversas formas y diferentes modelos de negocio. Por lo tanto, diferentes tipos de plataformas deberían tener diferentes responsabilidades con respecto a la protección de los trabajadores. Debería modificarse la definición a fin de excluir determinados modelos de negocio.

Croacia, Italia, España, Países Bajos: Sí. La definición debería hacer referencia al uso de algoritmos o de sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones.

Lesoto, Brasil: Sí. Las plataformas digitales incluyen tanto a plataformas basadas en la web, en las que el trabajo se externaliza a través de una convocatoria abierta a una multitud de personas geográficamente dispersas, y las aplicaciones basadas en la ubicación que asignan trabajo a personas en un lugar geográfico específico.

Sudáfrica: Sí. Esta definición recoge los aspectos esenciales de las plataformas digitales de trabajo y permite sentar una base sólida para la regulación y la elaboración de políticas en la materia.

Polonia: Sí. **Finlandia, Alemania:** No. Un elemento fundamental es la organización del trabajo que se realiza.

Canadá: Otra. Es preciso contar con una definición clara en la que se haga referencia a las plataformas que ejercen alguna forma de control o de seguimiento sobre la manera en que los trabajadores realizan su trabajo y en la que se mencionen algunas características clave de las plataformas, como el uso de algoritmos.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En la definición debe constar que las plataformas digitales de trabajo proporcionan servicios de correlación, poniendo en contacto a los solicitantes con los proveedores de servicios/trabajadores. Es importante destacar que las plataformas digitales de trabajo no «prestán un servicio», sino que ofrecen acceso a proveedores de servicios. En la definición no se debería hacer referencia a «un sitio web» ni a una «aplicación» porque esto podría suponer que la definición se aplicase a cualquier empresa que tenga un sitio web o utilice una aplicación. Debería utilizarse la expresión «remuneración o pago de servicios» y no «remuneración» porque esta implica la existencia de una relación de trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. El término plataforma digital de trabajo también debería comprender el uso de sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones porque estos son un componente esencial de toda plataforma digital de trabajo.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado propuesto. Sin embargo, varios Gobiernos y algunas organizaciones de trabajadores señalan la necesidad de modificar y aclarar el texto. Casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad con el enunciado.

Algunos Gobiernos indican que la definición de plataforma digital de trabajo debería contener una referencia a la función que desempeña con respecto a los servicios prestados por los trabajadores, y proponen que se incluyan términos como «gestión», «atribución», «asignación» u «organización del trabajo» para describir esta función y diferenciarla de otras plataformas que solo facilitan una conexión entre el proveedor de servicios y el usuario final. De igual modo, en sus respuestas a la pregunta 13, una mayoría de organizaciones de trabajadores proponen que se incluya una definición del trabajo en plataformas que haga referencia a todo trabajo o servicio «organizado» a través de plataformas digitales de trabajo. Además, algunos Gobiernos recomiendan que no se incluya en la definición a las plataformas que se dedican al alquiler de activos, a la venta o reventa de bienes o al anuncio de puestos vacantes. La Oficina propone que se incluya una referencia a «organizar la prestación de un servicio» junto con los componentes expuestos en los incisos i) y ii) del punto 3, a). Se distinguiría así a las plataformas digitales de trabajo de los sitios web de contratación, las vallas publicitarias, el comercio electrónico y los mercados en línea.

Algunos Gobiernos señalan que en la definición se debería hacer referencia a terceros o a cualquier otro término similar, para designar a aquellas personas que utilizan una plataforma para solicitar los servicios de un trabajador. Otros Gobiernos consideran que la presencia de un destinatario del servicio es una característica distintiva de las plataformas digitales de trabajo, y que la ejecución del trabajo es el resultado de una petición. La Oficina ha incluido en el apartado a) de la definición las palabras «a petición del destinatario del servicio» para tener en cuenta este comentario.

Con respecto a los comentarios de algunos Gobiernos según los cuales en las definiciones se debería diferenciar entre el operador de una plataforma y la propia plataforma (esto es, la tecnología), y a la propuesta de algunos de ellos de establecer una definición por separado, la Oficina recuerda que, en la definición propuesta, plataforma digital de trabajo es «toda persona física o jurídica» y no la tecnología digital. En este sentido, la Oficina señala que se trata de términos jurídicos, que ya se han

utilizado en otros instrumentos de la OIT ⁹ y se refieren a personas o entidades que tienen derechos y deberes jurídicos, incluida la legitimación procesal activa y pasiva.

En respuesta a determinados comentarios formulados por algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores que cuestionan la pertinencia de mencionar «herramientas digitales tales como un sitio web o una aplicación», la Oficina propone suprimir dicha referencia, y aludir al uso de «tecnologías digitales». Aunque por «herramientas digitales» pueden entenderse instrumentos que realizan tareas específicas, el concepto de «tecnologías digitales» es más amplio y abarca una mayor diversidad de elementos como los *hardware* (por ejemplo, teléfonos inteligentes y computadoras), los *software*, y las redes (como la internet), que utilizan habitualmente las plataformas digitales, aunque no son exclusivos de ellas. Además, si bien las «herramientas digitales» se asociaban a la «prestación de servicios», las «tecnologías digitales» a que se hace referencia en el enunciado modificado se vinculan a la «organización de servicios». Habida cuenta de la rápida evolución y diversificación de las tecnologías digitales, la Oficina propone una formulación que es más probable que siga manteniendo su pertinencia a lo largo del tiempo.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores según los cuales la remuneración implica la existencia de una relación de trabajo, la Oficina se remite al comentario que formula con respecto a la pregunta 11.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina ha incluido el siguiente texto como apartado a) del punto 3 de las conclusiones propuestas:

- a) la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio:**
- i) a petición del destinatario del servicio;**
 - ii) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico.**

Pregunta 9

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	114	19	6
Empleadores	114	13	101	0
Trabajadores	191	102	18	71

⁹ Convenio (núm. 167) y la Recomendación (núm. 175) sobre seguridad y salud en la construcción, 1988, y el Convenio núm. 176.

Comentarios

Gobiernos

Bulgaria: Sí. Debería tenerse en cuenta la correlación que existe entre las obligaciones del intermediario del trabajo en plataformas y las obligaciones de las personas con una función similar establecidas en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Brasil: Otra. En particular este es el caso cuando se trata de personas jurídicas, ya que las empresas actúan de intermediarias en la contratación de trabajadores, lo que no se aplica a las personas físicas que solicitan el servicio.

China: Sí. Definir al «intermediario» solo como una persona física o jurídica que facilita el acceso al trabajo es demasiado restrictivo. Según la práctica en China, los intermediarios desempeñan muy diversas funciones en el proceso.

Kiribati, Singapur: Sí. Los trabajadores de plataformas que trabajan para un intermediario en régimen de subcontratación deberían beneficiarse del mismo tipo de protección que sus homólogos que trabajan directamente para una plataforma.

Marruecos: Sí. El instrumento debería definir claramente y con más precisión qué es un «intermediario» en el contexto de las plataformas digitales.

Francia: No. La definición no es lo bastante amplia como para abarcar al conjunto de intermediarios que intervienen en el trabajo de plataformas. La definición debería ser semejante a la de la Directiva de la Unión Europea relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas ¹⁰.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. No es necesaria una definición de «intermediario», ya que los intermediarios no entran dentro del ámbito de aplicación (pregunta 14). La diferencia entre la pregunta 8 y la pregunta 9 no está clara. La subcontratación es una práctica empresarial legítima. Definir a los intermediarios podría generar confusión e incertidumbre. El instrumento debería centrarse en las empresas de plataformas digitales y en los trabajadores de plataformas digitales.

Trabajadores

Respuestas unificadas de los trabajadores: Sí y otra. Están de acuerdo en incluir una definición de intermediario en la que quede claro que la participación de un intermediario no limita la responsabilidad ni las obligaciones en virtud de un convenio. Cuando sea necesario, deben utilizarse mecanismos adecuados de responsabilidad solidaria. El término «intermediario» también debería abarcar a aquellas personas que: establecen una relación contractual con la plataforma y otra con el trabajador; o se encuentran en una cadena de subcontratación entre la plataforma y el trabajador; además, los trabajadores de plataformas deberían disfrutar del mismo nivel de protección independientemente de que tengan una relación contractual directa con una plataforma o que la relación se establezca a través de un intermediario.

BLF: Sí. El término «intermediario» también debería designar a los trabajadores que forman parte de una cadena de suministro en la economía de plataformas.

¹⁰ Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una gran mayoría de empleadores no lo están.

En sus respuestas, algunos Gobiernos hacen referencia a la función de intermediación de las plataformas, ya que facilitan la relación entre un cliente y un trabajador, mientras que otros proponen que se formule una definición más clara que establezca una distinción entre los «intermediarios» y las funciones de intermediación de las plataformas digitales de trabajo. Las organizaciones de trabajadores también proponen que en la definición se especifiquen con mayor precisión los tipos de intermediarios. Dos Gobiernos proponen que se precise que la finalidad de un intermediario es contratar o emplear trabajadores con el fin de que estén disponibles para ofrecer trabajo en plataformas digitales de trabajo o a través de ellas.

Habida cuenta de estos comentarios, y del comentario de las organizaciones de empleadores de que la diferencia entre la pregunta 8 y la pregunta 9 no está clara, la Oficina señala que el enunciado de la pregunta 9 se refiere a un tercero que intermedia en la contratación entre un trabajador y la plataforma. Dado que el trabajo de prestación de servicios organizado por plataformas digitales de trabajo pudiera realizarse a través de intermediarios que facilitan el acceso al trabajo, como entidad diferenciada de las propias plataformas digitales de trabajo, la Oficina considera que la definición ha de ser más clara.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina ha incluido el texto siguiente como apartado c) del punto 3 de las conclusiones propuestas, bajo el epígrafe «Forma de los instrumentos, definiciones y procedimiento de enmienda»:

- c) el término «intermediario» designa a toda persona física o jurídica que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:**
 - i) en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital de trabajo y con el trabajador de plataformas digitales, o**
 - ii) en el marco de una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas digitales.**

Pregunta 10

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	103	30	5
Empleadores	114	7	107	0
Trabajadores	190	105	11	74

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. Propone añadir la expresión «a cambio de remuneración».

Australia: Sí. La definición debería abarcar tanto a los empleados como a los contratistas independientes. Sin embargo, la falta de protección de los trabajadores afecta predominantemente a los contratistas independientes, que presentan características tales como una escasa autonomía sobre su trabajo, un poder de negociación muy limitado o una remuneración baja en comparación con los empleados.

Côte d'Ivoire: Sí. Esta definición se basa en las definiciones de las partes que intervienen en un contrato de trabajo.

Italia: Sí. Se requiere una definición amplia de trabajador de plataformas digitales, ya que se deben abarcar las distintas situaciones en el empleo y brindar protección a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores informales.

México: Sí. Un trabajador de plataformas digitales es una persona que presta servicios remunerados bajo el mando y la supervisión de la empresa de la plataforma digital de trabajo.

Singapur: Sí. En principio acepta la definición, aunque los Miembros deberían tener la facultad discrecional de adaptar la definición en función de su legislación nacional o de la situación de su mercado de trabajo, lo que incluye también la posibilidad de añadir otras características a la definición.

Sudán: Sí. La definición debería englobar a todas las personas que realizan un trabajo en o a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente de la clasificación de su situación en el empleo o de si las modalidades de trabajo son formales o informales.

Bulgaria, Dinamarca: No. Es necesario diferenciar entre los trabajadores de plataformas que son empleados y las personas que realizan un trabajo en plataformas en calidad de trabajadores autónomos.

Ecuador: No. Se sugiere que se reestructure esta definición, pues este planteamiento generaría confusión en su aplicación, y se introduzca el concepto de colaboradores de plataformas.

Japón: No. Dado que la definición en su forma actual pudiera abarcar a personas que tienen un importante poder de negociación, como aquellas «contratadas para trabajar» que a su vez emplean a trabajadores, recomendamos excluir a estas personas de la definición.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Por «trabajador de plataformas digitales» debería entenderse toda persona contratada para llevar a cabo tareas o proyectos, o que decide ofrecer sus servicios en o a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente de su situación laboral. La definición no debería abordar las condiciones de trabajo. Además, la naturaleza digital del trabajo de plataformas es un factor clave para la formalización.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Un trabajador de plataformas digitales es toda persona que realiza un trabajo en plataformas digitales, independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal. Para lograr la máxima cobertura, todo trabajador que ofrezca trabajo en o a través de una plataforma digital a título eminentemente personal debería quedar comprendido en el ámbito de aplicación de los instrumentos, a menos que la persona esté realmente explotando una cuenta empresarial por cuenta propia. Damos explicaciones más precisas en la pregunta 13.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos está de acuerdo con este enunciado y varios de ellos indican que la definición debería abarcar a todos los trabajadores de plataformas digitales sin distinción. Sin embargo, varios proponen formulaciones diferentes o determinadas exclusiones. La mayoría de las organizaciones de trabajadores está de acuerdo con el enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

Algunos Gobiernos señalan que la definición propuesta solo se aplica a los empleados, por considerar que el término trabajador hace referencia solo a la condición de empleado. Como ya se explicó en la sección titulada «Observaciones generales», la utilización del término trabajador en este informe se ajusta a las reglas generales de redacción de los instrumentos de la OIT y, por consiguiente, se entiende que abarca a todos los trabajadores, tanto empleados como trabajadores autónomos.

En lo que respecta a los comentarios de las organizaciones de empleadores que proponen otra formulación distinta de la definición, la Oficina señala que en el enunciado de la pregunta se utiliza específicamente la expresión «empleada o contratada» a fin de incluir a los trabajadores tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, y la palabra «trabajar» entraña la realización de tareas o proyectos.

Por las razones expuestas y atendiendo a las respuestas recibidas, en las que la mayoría de los Gobiernos expresan preferencia por una definición amplia, la Oficina propone mantener la definición de trabajador de plataformas digitales con algunas modificaciones que se indican a continuación.

Para mantener la coherencia con la definición de plataforma digital de trabajo, la Oficina propone cambiar la referencia a «trabajar en o a través de una plataforma digital de trabajo» por «trabajar a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo». Esto está en consonancia con la aclaración proporcionada en el comentario de la Oficina correspondiente a la pregunta 8 en el sentido de que una plataforma digital de trabajo es una persona física o jurídica y no la tecnología que esta utiliza, así como con la referencia a la organización de la prestación de un servicio que figura en la definición propuesta de plataforma digital de trabajo.

En aras de la claridad y para mantener la coherencia con la definición de «plataforma digital de trabajo», la Oficina propone añadir en la definición «a cambio de remuneración». Con ello también se tienen en cuenta los comentarios formulados por algunos Gobiernos en respuesta a la pregunta 14 de que los «voluntarios» no deberían incluirse en el ámbito de aplicación.

La Oficina también propone sustituir en la versión inglesa «employment status» por «status in employment», modificación que no afecta a la versión española. Esto es conforme a la utilización del término en las normas de la OIT, como en la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina ha incluido el texto siguiente como apartado b) del punto 3 de las conclusiones propuestas, bajo el epígrafe «Forma de los instrumentos, definiciones y procedimiento de enmienda»:

- b) la expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar:**
 - i) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo;**
 - ii) a cambio de remuneración;**
 - iii) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal.**

Pregunta 11

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	117	21	1
Empleadores	114	8	105	1
Trabajadores	191	175	9	7

Comentarios

Gobiernos

Barbados: Sí. También debería incluir los aspectos no financieros de la compensación.

Qatar: Sí. Debería estipular lo que se paga a un trabajador por el trabajo realizado en un periodo de tiempo determinado o en función de la producción o de un servicio específico, además de todas las primas, asignaciones y bonificaciones que se paguen al trabajador por su trabajo o en relación con él.

Islas Salomón: Sí. El pago puede efectuarse en efectivo o en especie.

Suiza: Sí. El instrumento debería precisar que quedan excluidas las plataformas que ofrecen servicios gratuitos sin remuneración.

Dinamarca: No. Si el término «remuneración» se aplica tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos no debería emplearse. Se podría utilizar en su lugar el término «compensación financiera».

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El término «remuneración» implica la existencia de una relación de trabajo, que no siempre se da en la economía de plataformas. La terminología correcta debería ser «remuneración o pago de servicios».

JCI: No. El término «remuneración» debería definirse con arreglo a la legislación nacional.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esta definición abarca los salarios que se pagan a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo y las tarifas de los trabajadores autónomos.

AHIK: Sí. Sin embargo, la frase «independientemente de su situación en el empleo» no está clara.

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

La Oficina toma nota de que casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores están de acuerdo con la utilización del término «remuneración». Sin embargo, algunos Gobiernos y casi todas las

organizaciones de empleadores proponen utilizar otra terminología que abarque tanto a los empleados como a los trabajadores autónomos, por ejemplo «remuneración u otros pagos en virtud de un contrato de servicios», «remuneración o pagos por servicios», o «compensación financiera».

La Oficina recuerda que el término «remuneración» se utiliza en las normas vigentes de la OIT que se aplican a todos los trabajadores, también a los trabajadores autónomos, como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (párrafo 2, *b*), *v*)); el preámbulo del Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) (párrafos 9 y 13, *b*). La Oficina también recuerda que los trabajadores autónomos pueden recibir, además de la remuneración por su trabajo, una suma en compensación por los gastos u otros costos en los que hayan incurrido para la prestación de sus servicios. El término propuesto «pagos por servicios» no reflejaría la distinción entre estos dos elementos. Por consiguiente, la Oficina propone mantener el término «remuneración» como aparece en el enunciado de la pregunta. Para disipar cualquier ambigüedad, la Oficina también propone añadir a la definición la siguiente oración: «La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo».

La frase «independientemente de su situación en el empleo» deja claro que se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales, incluidos los trabajadores autónomos. En consonancia con el punto 3, *d*) de las conclusiones propuestas, en la versión inglesa se utiliza la expresión «status in employment» en lugar de la expresión «employment status», cambio de formulación que no afecta a la versión española.

En el punto 23 se tiene en cuenta la propuesta formulada en algunas respuestas de incluir una referencia a que la remuneración pueda ser abonada en especie. Por esta razón, la definición propuesta se refiere al «monto» debido a un trabajador de plataformas digitales en lugar de a una «compensación financiera».

En respuesta a la sugerencia de un Gobierno, la Oficina propone incluir una referencia a la legislación nacional, así como a los convenios colectivos y las obligaciones contractuales, ya que también constituyen la base reguladora sobre la que debe efectuarse el pago de la remuneración.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina ha incluido el texto siguiente como apartado *d*) del punto 3 de las conclusiones propuestas, bajo el epígrafe «Forma de los instrumentos, definiciones y procedimiento de enmienda»:

- d)* el término «remuneración» designa el monto debido, en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, a un trabajador de plataformas digitales, independientemente de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado. La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo.**

Pregunta 12

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	105	29	5
Empleadores	114	6	107	1
Trabajadores	195	190	2	3

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. Las horas de trabajo deberían comprender el tiempo dedicado a la realización de las tareas asignadas, tomando debidamente en consideración el tiempo en que se está a la espera de la asignación de tareas, es decir deberían incluir solo una parte del tiempo de disponibilidad laboral inmediata, pero no todo ese tiempo.

Colombia: Sí. La expresión «horas de trabajo» debería incluir los periodos en que los trabajadores de plataformas digitales están en preparación de las tareas laborales, a la espera de que se les asignen tareas, o a la espera de un tercero en la cadena de prestación del servicio, pero no el tiempo dedicado a las tareas preparatorias para la mejora de la reputación del trabajador o de las competencias necesarias para el desempeño de los microtrabajos en línea.

Costa Rica: Sí. Se debería suprimir la oración «incluidos los periodos en que están a la espera de que se les asignen tareas», ya que esta situación depende de cada modelo de negocio, del tipo de actividad que se realice y de las características técnicas propias de cada plataforma.

Indonesia: Sí. Es esencial establecer orientaciones claras sobre si el tiempo de espera —el periodo en que el trabajador está disponible pero no ocupado con una tarea— se computa como parte de las horas de trabajo.

Líbano: Sí. Sin embargo, no se aplica a los trabajadores autónomos.

Uganda: Sí. Sin embargo, el tiempo de espera de los trabajadores a destajo no debería formar parte de la definición del término «horas de trabajo».

Estados Unidos: Sí. En la definición ha de reforzarse la idea de que debería pagarse a los trabajadores todas las horas trabajadas, incluido el tiempo de espera, y de que no debería tolerarse la manipulación, la coacción o las represalias destinadas a impedir que los trabajadores accedan a este derecho.

Francia: No. En vista de los múltiples y diferentes modelos de plataformas y de la diversidad de los sectores en que estas operan, parece difícil definir el tiempo de trabajo de forma adecuada para todos los tipos de trabajo en plataformas.

Japón: No. La definición en su forma actual no es adecuada porque incluye periodos que no pueden clasificarse claramente como horas de trabajo, por ejemplo, el tiempo en que se está a la espera de la asignación de tareas.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En la mayoría de los casos, los trabajadores de plataformas no están a disposición de la plataforma digital de trabajo y los trabajadores pueden utilizar varias plataformas al mismo tiempo. Algunos proveedores de servicios fijan sus propias tarifas. Las «horas de trabajo» o el «horario laboral» implican una relación de trabajo. Por lo general, los trabajadores de plataformas cobran en función de las tareas que aceptan. Las plataformas no siempre tienen conocimiento de la duración de una tarea, por lo que el tiempo trabajado puede ser difícil de registrar. Los trabajadores pueden estar «en línea» en una plataforma, pero estar ocupados con actividades para otras empresas.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Siempre y cuando por estar «a disposición de la plataforma digital de trabajo» se entienda el tiempo en que: un trabajador está conectado a la plataforma; está trabajando en las tareas que se le han asignado; está preparándose para dirigirse o está dirigiéndose al lugar o regresando del lugar en el que se realizan las tareas; está a disposición de la plataforma o del cliente o colaborador de la plataforma, incluido el tiempo de espera para que le asignen trabajo; está en régimen de disponibilidad laboral inmediata, y tiene que conectarse para aceptar u organizar el trabajo.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

Habida cuenta de los comentarios de las organizaciones de empleadores y de algunos Gobiernos según los cuales los trabajadores de plataformas digitales no siempre están a disposición de una plataforma, la Oficina reconoce que el enunciado no abarca a los trabajadores con gran autonomía o que están conectados a múltiples plataformas durante los periodos en que están a la espera de recibir tareas.

En relación con la frase «a disposición de la plataforma digital de trabajo», la Oficina señala que guarda relación con la pregunta 35 sobre la protección de los trabajadores de plataformas digitales con respecto a las horas de trabajo y los periodos de descanso. Sin embargo, la definición de «horas de trabajo» no se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales, ya que no todos están «a disposición de» una plataforma. Por otra parte, el enunciado de esta pregunta no se corresponde con el de la pregunta 38.

A la luz de las respuestas recibidas y de las consideraciones que anteceden, la Oficina propone no incluir la definición en las conclusiones propuestas. La cuestión del tiempo de espera se aborda en la pregunta 38.

Pregunta 13

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

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	129	75	51	3
Empleadores	112	102	8	2
Trabajadores	184	155	24	5

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Pakistán, Zimbabwe: Sí. Asignación de tareas o de trabajo.

Armenia: Sí. Datos, tratamiento de datos, protección de datos y confidencialidad.

Chile: Sí. Se deberían definir los conceptos de algoritmo, subordinación y dependencia, así como la terminación de la relación de trabajo, desactivación de cuentas, indemnizaciones, protección de datos personales, resolución de conflictos y protección social.

Alemania: Sí. Se debería incluir una definición de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones.

Indonesia: Sí. Propone incluir definiciones de los términos cliente, usuario, proveedor de servicios y empleador.

Luxemburgo: Sí. Deberían definirse los sistemas automatizados de seguimiento y los sistemas automatizados de toma de decisiones.

México: Sí. Es necesario definir y diferenciar entre la aplicación, la empresa, el algoritmo de la plataforma digital, y los trabajadores de plataformas digitales.

Polonia: Sí. Propone incluir la definición de algoritmo o sistemas algorítmicos. La definición debería ser muy amplia, teniendo en cuenta los progresos técnicos y la evolución de los algoritmos.

República de Moldova, Sudáfrica: Sí. El tiempo de espera para la asignación de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Debería incluirse en el instrumento una definición del término «solicitante», aplicable a la persona o la entidad que demanda los servicios o competencias del trabajador de la plataforma digital.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se deberían definir los conceptos de «trabajo en plataformas», y «sistema automatizado o semiautomatizado de toma de decisiones». Por «sistema de gestión algorítmica» debería entenderse todo sistema automatizado o semiautomatizado de seguimiento o todo sistema automatizado o semiautomatizado de toma de decisiones, conjuntamente o por separado.

Comentario de la Oficina

En respuesta al enunciado de esta pregunta, algunos Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores proponen incluir una serie de términos adicionales.

Por lo que respecta a las indicaciones de algunos Gobiernos y organizaciones de trabajadores de que se debería definir el término «trabajo en plataformas», la Oficina considera que las definiciones de «plataforma digital de trabajo» en la pregunta 8, y de «trabajador de plataformas digitales» en la pregunta 10 ofrecen suficiente claridad en cuanto al alcance del trabajo en plataformas y no parece necesario incluir una nueva definición. La Oficina considera que estos términos, tal como figuran en los puntos 3, *a)* y 3, *b)* de las conclusiones propuestas abordan suficientemente las inquietudes mencionadas.

En cuanto a la opinión expresada por las organizaciones de empleadores de que sería conveniente definir el término «solicitante», la Oficina se remite al comentario que formula en relación con la pregunta 8 sobre este mismo punto.

La Oficina observa que algunas propuestas de los Gobiernos se refieren a conceptos que no figuran en el cuestionario (como por ejemplo «horas extraordinarias») o a conceptos mencionados en el cuestionario, pero no incluidos en las conclusiones propuestas (como por ejemplo «asignación de trabajo»).

Algunos Gobiernos proponen definir el término «algoritmo» o términos similares. Por las razones expuestas en el comentario de la Oficina relativo a la pregunta 6, en las conclusiones propuestas en lugar de «algoritmos», término utilizado originalmente, se utiliza la expresión «sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares».

IV. Objeto y ámbito de aplicación

Pregunta 14

¿Debería aplicarse el instrumento o los instrumentos a:

- a)* todas las plataformas digitales de trabajo?
- b)* todos los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	<i>a)</i>			Total	<i>b)</i>		
		Sí	No	Otras		Sí	No	Otras
Gobiernos	137	125	12	0	135	125	10	0
Empleadores	113	99	14	0	113	99	14	0
Trabajadores	191	188	2	1	194	186	6	2

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Sin embargo, la mejor forma de lograrlo es redactar el instrumento en forma de principios generales de modo que sus disposiciones se puedan aplicar a la diversa gama del trabajo en plataformas digitales.

Canadá, Países Bajos: Sí, a reserva de que las definiciones estén bien formuladas.

Djibouti: Sí. Es conveniente tener en cuenta a todos los trabajadores de plataformas digitales, sin excepción, con el fin de evitar cualquier tipo de marginación o exclusión.

Francia, Singapur: Sí, pero sujeto a la posibilidad de excluir a determinadas categorías de plataformas o trabajadores.

Guatemala: Sí. Deberían contemplarse las situaciones específicas de algunas plataformas y las particularidades que tipifican sus diferencias.

Namibia: Sí, para garantizar una mayor inclusión.

Pakistán: Sí. La aplicación universal del instrumento contribuye a crear condiciones equitativas y garantiza la protección y el trato justo de todos los trabajadores de plataformas.

Bahrein: a) Sí; b) No. No debería aplicarse a los trabajadores vinculados por relaciones de trabajo ocasionales o de corta duración.

Dinamarca, Suecia: Sí. **Burkina Faso, Eslovaquia:** No. No se debería incluir a los trabajadores autónomos.

Empleadores

APINDO: Sí. Un conjunto de disposiciones basadas en principios generales claros permite la adopción de reglamentos adicionales para regular el trabajo de plataformas digitales, en caso necesario.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Los instrumentos deberían aplicarse a todos los trabajadores de plataformas, es decir, tanto a los que realizan trabajos en como a través de plataformas, así como a todo el trabajo de plataformas, ya sea en el sector privado o el público, en la economía formal o informal, y en contextos urbanos o rurales.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores, así como una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores, están de acuerdo con los enunciados de esta pregunta. Sin embargo, algunos Gobiernos condicionan su apoyo a la posibilidad de que existan exclusiones, tal como se prevé en la pregunta 15. Algunos proponen que el ámbito de aplicación se limite solo a las personas vinculadas por una relación de trabajo.

Algunos Gobiernos condicionan su apoyo a la inclusión de definiciones bien formuladas en el instrumento o los instrumentos, señalando que determinadas plataformas o tipos de trabajadores, como los «voluntarios», no deberían incluirse en el ámbito de aplicación. A este respecto, la Oficina se remite al comentario relativo a las preguntas 8 y 10 y a los apartados a) y c) del punto 3 de las conclusiones propuestas, en los que se proporcionan las definiciones de plataforma digital de trabajo y trabajador de plataformas digitales.

Varios Gobiernos proponen que se mencione expresamente a los «intermediarios» en el ámbito de aplicación del instrumento o los instrumentos en sus respuestas a esta pregunta y/o la pregunta 9. La Oficina aborda directamente la cuestión de los intermediarios en la pregunta 30 y propone además añadir «intermediarios» (pregunta 72) en el punto 39 de las conclusiones propuestas para aclarar que todo Miembro debería aplicar las disposiciones del instrumento en relación con las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios que operan en su territorio, así como en relación con los trabajadores de plataformas que trabajan en ese territorio.

A la luz de las consideraciones anteriores y de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto del enunciado, con un pequeño cambio editorial, como punto 7 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 15

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura, todo Miembro podrá, en el momento de la ratificación y previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte de sus disposiciones a:

- a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo?
- b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	a)			Total	b)		
		Sí	No	Otras		Sí	No	Otras
Gobiernos	136	84	42	10	139	89	40	10
Empleadores	112	14	89	9	112	14	89	9
Trabajadores	178	37	135	6	178	32	140	6

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. Pero, en ese caso, se deben identificar y definir claramente las categorías limitadas, mediante especificaciones y condiciones precisas, para evitar posibles interpretaciones y confusiones.

Burkina Faso, Sierra Leona: Sí. Se trataría de una cláusula de flexibilidad que permitiría tener en cuenta el nivel de desarrollo económico de los distintos países.

Granada, Filipinas: Sí. Sin embargo, es necesario aclarar qué se entiende por «problema particular de cierta envergadura».

Indonesia: Sí. La flexibilidad garantizaría que el instrumento pueda adaptarse a las circunstancias específicas.

Kiribati: Sí. Para casos en los que determinados grupos de trabajadores necesiten enfoques adaptados o una aplicación gradual.

Polonia: Sí. Es importante asegurar que cada Estado Miembro tenga un margen de discrecionalidad para regular, lo que incluye la posibilidad de limitar la aplicación de las disposiciones a determinadas categorías de plataformas o trabajadores de plataformas o de establecer exclusiones.

Bosnia y Herzegovina (República Srpska): No. El instrumento debería garantizar la homogeneidad en este ámbito. En el caso de que haya restricciones a determinadas categorías, estas deberían estar previstas en el propio instrumento.

Sudáfrica: No. Las exclusiones no favorecen la competencia leal.

México: Otra. La limitación debe ser excepcional y definida por criterios objetivos.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En primer lugar, las consultas con interlocutores sociales representativos son esenciales. En segundo lugar, este enunciado da lugar a un nivel alto de subjetividad y conlleva el riesgo de que la norma se aplique selectivamente. La creación de exclusiones generará incoherencia; debe aplicarse a todas las plataformas y trabajadores. En tercer lugar, la exclusión de determinadas plataformas conlleva el riesgo de injerencia ilícita en la libertad de contratación. La pregunta hace referencia a la ratificación, lo que resulta inapropiado, ya que los interlocutores sociales no han acordado la forma que adoptará el instrumento final.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: No. El instrumento debe ser lo más exhaustivo posible. Habida cuenta de la rápida evolución de la tecnología y de su impacto en las condiciones de trabajo, es importante que el nuevo instrumento no limite su cobertura. Si las definiciones de «plataforma digital de trabajo» y «trabajador de plataformas digitales» son claras y precisas, no existirán motivos prácticos para considerar exclusiones. El hecho de que los trabajadores de plataformas digitales estén actualmente excluidos de la aplicación de muchas de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo es una de las razones de la existencia de déficits de trabajo decente en la economía de plataformas.

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos están de acuerdo con los dos apartados del enunciado de la pregunta. Una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores y una mayoría significativa de las organizaciones de trabajadores manifiestan su disconformidad con ambos apartados.

Algunos Gobiernos prefieren mantener la flexibilidad sin limitar las exclusiones. Sin embargo, algunos hacen referencia a la necesidad de flexibilidad para reflejar las diferentes leyes y prácticas nacionales en constante evolución, y proponen que se limiten las exclusiones. Algunos Gobiernos proponen identificar claramente las categorías limitadas y las condiciones de exclusión a fin de evitar el posible uso indebido de tales disposiciones. Algunos Gobiernos proponen definiciones más restringidas de «plataforma digital de trabajo» y «trabajador de plataformas digitales» en las preguntas 8 y 10 para excluir, desde el principio, a determinadas categorías de trabajadores o plataformas, pero no apoyan la posibilidad de establecer exclusiones en el marco de la pregunta 15.

En respuesta a las inquietudes expuestas anteriormente, la Oficina examinó la relación entre las definiciones y el enunciado en esta pregunta. Los apartados *a)* y *b)* del punto 3 de las conclusiones propuestas contienen definiciones amplias pero más claras de «plataforma digital de trabajo» y «trabajador de plataformas digitales», mientras que esta disposición proporcionaría un cierto grado de flexibilidad para que los Miembros puedan excluir a categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo o a trabajadores de plataformas digitales cuando surjan problemas particulares de cierta envergadura. La Oficina señala que los «problemas particulares de cierta envergadura» van más allá de las cuestiones de inviabilidad, pero indica que los problemas tendrían que ser de una importancia considerable. Por consiguiente, su aplicación exige un uso prudente y restrictivo únicamente en circunstancias excepcionales.

Respecto de los comentarios formulados por algunos Gobiernos sobre la necesidad de restringir las exclusiones, la Oficina propone incluir salvaguardias para establecer que, en el momento en que presente su primera memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, un Estado Miembro tenga la obligación de: indicar las categorías particulares excluidas; exponer las razones de tales exclusiones, en particular las posturas adoptadas por las respectivas organizaciones interesadas, y describir su postura en la legislación y la práctica respecto de las categorías excluidas. La Oficina

también propone que en las memorias subsiguientes que se presenten en virtud del artículo 22 de la Constitución se especifiquen todas las medidas que el Estado Miembro pudiera haber adoptado con miras a extender la aplicación del convenio.

Asimismo, la Oficina propone una disposición adicional que prevé que los Miembros puedan extender progresivamente la aplicación del convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo y de trabajadores de plataformas digitales que estén excluidas, en consonancia con cláusulas de exclusión más recientes.

Algunos Gobiernos proponen que las consultas se realicen solo con interlocutores sociales reconocidos en los sistemas tripartitos nacionales. La Oficina señala que algunos instrumentos hacen referencia a las consultas con determinadas organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, además de con los interlocutores sociales, como en el artículo 2, 2) del Convenio núm. 189 y el artículo 1, c) del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina ha incluido el texto siguiente como puntos 8 a 11 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 8. Cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura, todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio a:**
 - a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo, o**
 - b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales.**
- 9. En el caso de las exclusiones previstas en el punto 8, y cuando sea factible, el Miembro debería adoptar medidas para extender progresivamente la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo y de trabajadores de plataformas digitales concernidas.**
- 10. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad de exclusión contemplada en el punto 8 debería, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:**
 - a) indicar las categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales que queden excluidas con arreglo al punto 8;**
 - b) exponer los motivos de tales exclusiones y el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas, indicando las posiciones respectivas de las organizaciones mencionadas en el punto 8.**
- 11. El Miembro debería especificar, en las memorias subsiguientes sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución, las medidas que pudiera haber adoptado con miras a extender la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales concernidas.**

Pregunta 16

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que, al aplicar sus disposiciones, los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo se beneficien de una protección no menos favorable que la que gozan los trabajadores vinculados por una relación de trabajo en general?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	126	10	3
Empleadores	113	11	99	3
Trabajadores	186	114	4	68

Comentarios

Gobiernos

Ecuador, Italia: Sí. El instrumento no debería brindar menos protección a los trabajadores de plataformas.

Sudáfrica: Sí. Aunque está de acuerdo en que los trabajadores de plataformas deberían disfrutar de una protección adecuada, podría no ser la misma que la de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

Suiza: Sí. Propone reformular el enunciado como sigue: «..., los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo se beneficien del mismo nivel de protección que el que gozan los trabajadores vinculados por una relación de trabajo en general».

Zimbabwe: Sí. Garantizar la igualdad de protección es esencial para evitar la creación de un mercado de trabajo de dos niveles.

Sri Lanka: No. Dado que el trabajo en plataformas evoluciona y todavía no está definido, por el momento no es recomendable equipararlo a otro tipo de empleo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El término «menos favorable» es subjetivo; no se debería emitir un juicio de valor sobre lo que se entiende por «favorable» o «menos favorable». Los Estados Miembros deberían reservarse el derecho de aplicar medidas de protección del empleo específicas para los trabajadores de plataformas empleados conforme a su legislación nacional y circunstancias locales.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí/Otra. En consonancia con las conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores ¹¹, adoptadas en 2023, todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección inclusiva, adecuada y eficaz, con arreglo al Programa de Trabajo Decente. Las normas internacionales del trabajo proporcionan un marco rector para el desarrollo de una protección adecuada, inclusiva y eficaz de todos los trabajadores. La disposición sobre un trato no menos favorable debería aplicarse a todos los trabajadores de la economía de plataformas, no solo a los vinculados por una relación de trabajo.

¹¹ OIT, *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores*, ILC.111/Resolución IV, 2023.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores apoyan el enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

Respecto de los comentarios formulados por organizaciones de empleadores y algunos Gobiernos en el sentido de que la frase «no menos favorable» es ambigua, subjetiva o poco clara, la Oficina señala que la expresión «no menos favorable» se ha utilizado en otros instrumentos de la OIT, como el artículo 34 del Convenio núm. 188 y los artículos 12, 14 y 16 del Convenio núm. 189.

En respuesta a los comentarios de organizaciones de trabajadores de que el trato no menos favorable debería aplicarse a todos los trabajadores de la economía de plataformas, no solo a los que están vinculados por una relación de trabajo, la Oficina considera apropiado que esta disposición se aplique a otros trabajadores «en situación comparable».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 38 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 38. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, al aplicar el Convenio, los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable de la que gozan otros trabajadores en situación comparable.**

V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos

A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Pregunta 17

Disposiciones obligatorias

¿Debería señalarse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores de plataformas digitales gocen de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y de ocupación;
- un entorno de trabajo seguro y saludable?

Respuestas

	a)				b)				c)				d)				e)			
	Total	Sí	No	Otras																
Gobiernos	140	132	6	2	139	133	4	2	139	132	5	2	139	133	4	2	139	133	4	2
Empleadores	114	11	98	5	114	109	2	3	114	109	2	3	114	105	5	4	114	107	3	4
Trabajadores	193	191	1	1	192	189	2	1	191	189	1	1	192	191	0	1	193	192	0	1

Comentarios

Gobiernos

Colombia: Sí. En lo relativo a la eliminación de la discriminación, es importante que se regulen los límites a los sistemas automatizados de toma de decisiones, y que se promueva la adopción de medidas que eviten los sesgos discriminatorios en el uso de algoritmos.

Chipre: Sí. En el apartado *a)*, debería añadirse lo siguiente: «...dado que en el caso de los trabajadores autónomos no se ven afectadas la sana competencia y la libertad de contratación».

Finlandia: Sí. En materia de negociación colectiva, deben tenerse en cuenta los límites que establece la legislación sobre competencia.

Qatar: Sí. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas.

Singapur: Sí. Al igual que los trabajadores empleados, los trabajadores de plataformas digitales también pueden estar sujetos al control de los órganos de gestión de la plataforma digital de trabajo. Por lo tanto, convenimos en que estos deberían disfrutar de los principios y derechos fundamentales en el trabajo al igual que cualesquiera otros empleados.

Reino Unido: Sí. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían aplicarse a todos los trabajadores, con independencia de su contrato de trabajo. Ello debería incluir también a los trabajadores autónomos.

Estados Unidos: Sí. Estas protecciones deberían aplicarse del mismo modo y en la misma medida en que se aplican actualmente a todos los demás trabajadores.

Zimbabwe: Sí. El instrumento debería proporcionar directrices sobre la forma de garantizar que los trabajadores de plataformas disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo en cuenta los diferentes tipos de entornos de trabajo.

República de Corea: No. Ante las controversias existentes sobre la relación entre los trabajadores autónomos y la legislación en materia de competencia, deberían excluirse del instrumento las cuestiones relativas a la libertad de asociación y libertad sindical.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No al apartado *a)*; sí a los apartados *b)* a *d)*. Existen diversos sistemas de relaciones laborales. Cada uno de los Estados Miembros debería garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, con arreglo a los convenios y recomendaciones ratificados, y respetar la legislación relativa a la negociación colectiva, que a menudo entra en conflicto con la legislación sobre competencia. La vulneración de la legislación sobre competencia puede dar lugar al establecimiento de cárteles, ya que los convenios colectivos pueden implicar la fijación de precios. La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos deja claro que el derecho a la constitución de sindicatos solo existe en el marco de las relaciones de trabajo. Es crucial distinguir entre la libertad de asociación y libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, que únicamente es aplicable en el ámbito del empleo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí, los trabajadores de plataformas deberían tener acceso a toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo, independientemente de cuál sea su situación laboral. Se necesitan medidas específicas para garantizar el disfrute de estos derechos

fundamentales, dado el carácter particular de la economía de plataformas y habida cuenta de las importantes lagunas existentes en materia normativa y de aplicación.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los enunciados planteados en la pregunta. Casi todas las organizaciones de empleadores también están de acuerdo con los enunciados, a excepción de lo dispuesto en el apartado a).

Algunos de los Gobiernos que apoyan el enunciado del apartado a) han matizado ese apoyo afirmando que la disposición debería aplicarse «de conformidad con la legislación nacional» o se han manifestado en términos similares. En relación con dicho enunciado, algunos Gobiernos hacen referencia a la aplicación de la legislación sobre competencia a los trabajadores autónomos y otros afirman que el derecho de negociación colectiva está condicionado a que los trabajadores sean asalariados o empleados.

En cuanto a los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores con respecto al apartado a), la Oficina recuerda que la CEACR¹² ha afirmado que el derecho a la negociación colectiva también debería ser aplicable a las organizaciones que representan a los trabajadores autónomos o por cuenta propia¹³. La Comisión reiteró esta afirmación en su Estudio General de 2020, en el que recuerda que es aplicable toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo, independientemente de cuál sea la situación laboral del trabajador¹⁴. La CEACR formuló una serie de comentarios que se refieren específicamente a la aplicación del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) a los trabajadores de plataformas. En dos casos examinados¹⁵, el Comité de Libertad Sindical¹⁶ pidió a los Gobiernos concernidos:

celebrar consultas [...] con todas las partes interesadas con el objetivo de encontrar una solución aceptable para todos a fin garantizar que los trabajadores por cuenta propia puedan disfrutar plenamente de los derechos de sindicación para así fomentar y defender sus intereses, incluido mediante la negociación colectiva, y [...], en consulta con los interlocutores sociales interesados, identificar las particularidades de los trabajadores por cuenta propia que afectan a la negociación colectiva con miras a establecer mecanismos específicos de negociación colectiva adecuados para los trabajadores autónomos, cuando sea pertinente.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir los enunciados de la pregunta 17, sin ningún cambio, como punto 12 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

¹² La CEACR realiza un examen técnico e imparcial de la manera en que los Estados Miembros aplican los convenios en la legislación y en la práctica, teniendo en cuenta las diferentes realidades nacionales y sus sistemas jurídicos. Al hacerlo, debe determinar el alcance jurídico, el contenido y el significado de lo dispuesto en los convenios. Sus opiniones y recomendaciones no son imperativas, sino que buscan orientar las acciones de las autoridades nacionales. Véase OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, ILC.110/III (A), 2022, párr. 23. Si bien el Comité de Libertad Sindical debe velar por los principios de universalidad, continuidad, previsibilidad, equidad e igualdad de trato, que deben garantizarse en el ámbito de la libertad sindical, cada caso sobre el que formula conclusiones y recomendaciones es único y debe considerarse dentro de su contexto específico. Véase OIT, *La libertad sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, sexta edición, 2018, 3, párr. 9.

¹³ OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, párr. 209.

¹⁴ OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, ILC.109/III (B), 2020, párr. 327.

¹⁵ OIT, *376.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.325/INS/12, 2015, párr. 351, b); OIT, *363.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.313/INS/9, 2012, párr. 467, e).

¹⁶ Véase la nota a pie de página 12, relativa a la función que desempeña el Comité de Libertad Sindical.

B. Seguridad y salud en el trabajo

Pregunta 18

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo adopten medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de los riesgos físicos y psicosociales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	134	5	1
Empleadores	114	18	93	3
Trabajadores	193	189	3	1

Comentarios

Gobiernos

Chile: Sí. La naturaleza intangible y descentralizada del trabajo en las plataformas digitales dificulta la aplicación de los marcos regulatorios tradicionales, diseñados para entornos laborales más convencionales. Por ello, se hace patente la necesidad de establecer normativas específicas que promuevan la seguridad y salud en el trabajo para este tipo de actividad.

Ecuador: Sí. Las disposiciones relativas a la SST deberían ampliarse y abarcar no solo los riesgos físicos y psicosociales: podrían incluir también los riesgos ergonómicos e incluso biológicos.

Kuwait: Sí. Es necesario hacer hincapié en la importancia de tener en cuenta los casos en los que el empleador no efectúa ninguna supervisión del entorno de trabajo, por ejemplo, cuando el trabajo se realiza desde el domicilio o a distancia.

España: Sí. La expresión «acordes con su grado de control» no debería suponer una reducción de la protección reconocida de forma general a los trabajadores.

Rwanda: No. Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas es difícil debido a la naturaleza del trabajo que realizan.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular la frase de la manera siguiente: «En el instrumento debería disponerse que todo Miembro debería alentar a las plataformas digitales de trabajo a adoptar medidas apropiadas y acordes con su grado de influencia para prevenir los accidentes y los daños». Son muchas las causas de accidentes y daños que escapan al control de las plataformas. Es responsabilidad del Gobierno garantizar las normas de SST, entre otras cosas porque muchos trabajadores utilizan diferentes aplicaciones al mismo tiempo, en cuyo caso la responsabilidad en materia de SST de una única plataforma no está clara.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En esta disposición debería establecerse claramente que todas las obligaciones que emanan de los artículos 16 a 21 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) relativas a la acción a nivel de empresa deben aplicarse a las plataformas digitales de trabajo teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en plataformas, incluyendo también la necesidad de implantar un sistema de gestión de la SST.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado de esta pregunta, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores discrepan. Sin embargo, algunos Gobiernos matizan su conformidad con el enunciado refiriéndose a las dificultades que plantea la diversidad de las legislaciones nacionales y el carácter descentralizado del trabajo en plataformas, o bien afirman que la disposición propuesta solo debería aplicarse a los empleados.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de trabajadores relativos al Convenio núm. 155, la Oficina se remite al comentario formulado en relación con la pregunta 19, que abarca elementos de los artículos 16 a 21 relativos al uso de equipo, incluido el de protección personal, la cooperación, la información y la formación, y el derecho de los trabajadores a alejarse de una situación de trabajo peligrosa.

Con respecto a la propuesta planteada en los comentarios de las organizaciones de empleadores de reformular el enunciado de modo que disponga que todo Miembro debería alentar a las plataformas digitales de trabajo a adoptar medidas apropiadas y «acordes con su grado de influencia», la Oficina también observa las preocupaciones conexas expresadas por algunos Gobiernos sobre el grado de «control» que tendrían las plataformas digitales de trabajo para prevenir accidentes y daños. Por lo tanto, la Oficina propone armonizar la disposición en mayor medida con la formulación del Convenio núm. 155 y adoptar la expresión «en la medida en que sea razonable y factible». Con esta formulación se recalca que esta responsabilidad es proporcional a lo que puede lograrse razonablemente, en función del grado de control de las plataformas digitales de trabajo sobre el entorno de trabajo. Del mismo modo, en aras de la coherencia, la Oficina ha introducido la expresión «los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud» de conformidad con la terminología del Convenio núm. 155 y propone utilizar los mismos términos en los puntos 15 y 16 de las conclusiones propuestas. En cuanto a las preocupaciones de algunos Gobiernos acerca de que la alusión a una evaluación de los «riesgos físicos y psicosociales» en un instrumento vinculante es demasiado limitada, la Oficina propone referirse en el texto a los «riesgos laborales», que engloban todo el espectro de peligros (incluidos los riesgos físicos, psicosociales, biológicos, químicos y de otro tipo, según sean pertinentes para los entornos de trabajo en plataformas), en consonancia con la terminología del artículo 3, 3) del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 14 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 14. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo adopten disposiciones apropiadas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de todos los riesgos laborales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control.**

Pregunta 19

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas adecuadas para velar por que:

- el equipo utilizado para trabajar en o a través de las plataformas digitales de trabajo no presente ningún peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas digitales;
- los trabajadores de plataformas digitales reciban información y formación adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- los trabajadores de plataformas digitales tengan el derecho de alejarse de una situación de trabajo que consideren presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;
- los trabajadores de plataformas digitales informen a un representante de la plataforma digital de trabajo de cualquier situación que consideren, por motivos razonables, que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;
- la plataforma digital de trabajo proporcione, sin ningún costo para el trabajador, ropa y equipo de protección personal adecuados que son necesarios cuando no se puedan prevenir o controlar de manera razonable los peligros por otros medios?

Respuestas

	a)				b)				c)				d)				e)			
	Total	Sí	No	Otras																
Gobiernos	139	132	5	2	140	133	5	2	138	130	5	3	140	135	3	2	140	127	10	3
Empleadores	112	20	88	4	113	21	88	4	113	106	3	4	113	25	84	4	113	17	92	4
Trabajadores	195	191	1	3	193	190	0	3	195	191	0	4	186	105	0	81	185	103	2	80

Comentarios

Gobiernos

Botswana: Sí. La atención no debería centrarse únicamente en la ropa o el equipo de protección personal, sino en la jerarquía de los controles para minimizar los riesgos y las lesiones de los trabajadores.

Canadá: a) a d) Sí; e) otra. El Canadá apoya la propuesta en principio, sobre la base de definiciones claras y bien elaboradas (y partiendo del supuesto de que, efectos de la aplicación de esas medidas, los trabajadores son empleados y no contratistas independientes).

Granada: Sí. El apartado c) debería ampliarse para incluir «sin que se tome ninguna medida disciplinaria contra ellos».

Noruega: Sí. Dados los riesgos existentes en materia de SST, deberían tenerse en cuenta otros aspectos como el control del cumplimiento, la participación de los trabajadores en los comités de seguridad y el acceso a los servicios de salud en el trabajo.

Filipinas: Sí. Sin embargo, la ropa y el equipo de protección personal adecuados que proporcionen las plataformas digitales de trabajo deben depender del tipo de actividad que vaya a realizar el trabajador de la plataforma digital.

Austria: No. Las disposiciones *a)* a *e)* podrían formar parte de una recomendación no vinculante que se aplique solo a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En el texto introductorio se indica que la responsabilidad recae en los Gobiernos, no en las plataformas, por lo que los Gobiernos no deberían delegar la responsabilidad relativa a esas cuestiones en las plataformas. En muchos casos, los trabajadores de plataformas aportan su propio equipo y formación, evalúan los riesgos y adquieren formación en materia de SST. Los peligros graves deberían comunicarse a los servicios de emergencias. Incluso en situaciones de empleo, los empleadores no siempre están obligados a proporcionar equipo de protección personal, y la movilidad de los trabajadores entre plataformas complica la atribución de estas responsabilidades a las plataformas. La pregunta está sesgada en favor de las plataformas basadas en la ubicación.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Las disposiciones propuestas en los apartados *d)* y *e)* deberían seguir claramente la formulación del Convenio núm. 155 sin condiciones adicionales, como, por ejemplo, es el caso de uno de los enunciados, en el que se supedita la necesidad de proporcionar ropa y equipo de protección personal a que «no se puedan prevenir o controlar de manera razonable los peligros por otros medios». Además, deberían ser aplicables también todos los convenios y recomendaciones sectoriales en materia de SST pertinentes, teniendo en cuenta el principio jurídico internacional bien establecido de no regresión.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos están de acuerdo con el enunciado completo de esta pregunta. Sin embargo, algunos consideran que hay que tener en cuenta el contexto del país o señalan que las responsabilidades correspondientes a las plataformas digitales de trabajo dependen de la existencia de una relación de trabajo. Algunos Gobiernos también consideran que las medidas relativas al suministro de equipo y otras exigencias en materia de SST, incluida la impartición de formación, variarán en función de las circunstancias particulares o el modelo operativo de las plataformas.

Casi todas las organizaciones de empleadores convienen con el enunciado del apartado *c)* de la pregunta 19, pero una mayoría significativa está en desacuerdo con los enunciados de los apartados *a)*, *b)*, *d)* y *e)*. Casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado de los apartados *a)* a *c)* y una mayoría coincide con los enunciados de los apartados *d)* y *e)*.

La Oficina reconoce que el texto propuesto en la pregunta se basa en las disposiciones del Convenio núm. 155. Sin embargo, mientras que el apartado *c)* se ajusta al artículo 13 de la parte III (acción a nivel nacional), los demás apartados se ajustan a la parte IV (acción a nivel de empresa). Además, la Oficina señala que la mayoría de los convenios relativos a sectores específicos enmarcan el derecho a alejarse de situaciones de trabajo peligrosas (19, *c)*) como un derecho de los trabajadores y no como una responsabilidad del empleador¹⁷. La Oficina también señala que el apartado *d)* de la pregunta 19 se aborda de manera diferente en los distintos convenios sectoriales en materia de SST, ya

¹⁷ Art. 12 del Convenio núm. 167; art. 13 del Convenio núm. 176; art. 8 del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

sea junto con el derecho de los trabajadores a alejarse de una situación peligrosa¹⁸ o en el marco de las obligaciones de los trabajadores¹⁹.

En respuesta a estas cuestiones, con el fin de aportar mayor claridad y reflejar mejor la formulación del artículo 13 del Convenio núm. 155, la Oficina propone trasladar los enunciados de los apartados *c)* y *d)* de la pregunta 19 a un punto 17 independiente en las conclusiones propuestas y especificar en el punto 17, *a)* que los trabajadores de plataformas digitales deberían tener el derecho a alejarse de una situación de trabajo peligrosa «sin sufrir consecuencias injustificadas». Además, la Oficina propone especificar la atribución de responsabilidades en el texto introductorio del punto 16, de modo que los apartados *a)* a *c)* se apliquen a las plataformas digitales de trabajo en consonancia con las responsabilidades a nivel de empresa mencionadas en el Convenio núm. 155.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos acerca de que, con respecto a las cuestiones del suministro de equipo y la impartición de formación, mencionadas en los apartados *a)* y *b)* respectivamente de la pregunta 19, habría que tener en cuenta las distintas circunstancias o modelos operativos, la Oficina propone añadir las palabras «en la medida en que sea razonable y factible», como figura en el Convenio núm. 155, en el punto 16, *b)*, y «cuando proceda» en el punto 16, *a)* de las conclusiones propuestas.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores acerca de que los empleadores no siempre están obligados a proporcionar equipos de protección personal y los de las organizaciones de trabajadores acerca de que la redacción propuesta en la pregunta contiene condiciones adicionales que no se mencionan en el Convenio núm. 155, la Oficina propone armonizar en mayor medida el texto del punto 16, *c)* de las conclusiones propuestas con el artículo 16, 3) del Convenio.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como puntos 16 y 17 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

16. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo velen por que:

- a)* los trabajadores de plataformas digitales reciban información y, cuando proceda, formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;**
- b)* el equipo utilizado para trabajar a través de plataformas digitales de trabajo, en la medida en que sea razonable y factible, no presente ningún peligro para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales;**
- c)* los trabajadores de plataformas digitales dispongan de ropa y equipos de protección personal apropiados a fin de prevenir, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud.**

17. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, en el desempeño de su trabajo, los trabajadores de plataformas digitales:

- a)* tengan derecho a alejarse de una situación de trabajo si tienen motivos razonables para considerar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud, sin sufrir consecuencias injustificadas;**
- b)* tengan la obligación de informar sin demora de la situación a la plataforma digital de trabajo.**

¹⁸ Art. 8,1, *c)* del Convenio núm. 184.

¹⁹ Art. 11, *d)* del Convenio núm. 167 y art. 14, *c)* del Convenio núm. 176.

Pregunta 20

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al llevar a cabo su trabajo, los trabajadores de plataformas digitales deberían cumplir con las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo y cooperar al cumplimiento de las obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo que incumben a las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	131	5	3
Empleadores	111	18	90	3
Trabajadores	192	79	109	4

Comentarios

Gobiernos

Chile: Sí. Los trabajadores deben asumir la responsabilidad de cumplir con las medidas de SST establecidas y también participar en la identificación de riesgos, cumplir las medidas preventivas y utilizar correctamente los equipos de protección personal.

Mozambique, Singapur: Sí. Los trabajadores de plataformas deberían tener la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la plataforma para garantizar su seguridad y salud en el trabajo.

Paraguay: Sí. Se debería establecer un marco de colaboración entre trabajadores y plataformas digitales, en el que ambos asuman sus responsabilidades y trabajen conjuntamente para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Qatar: Sí, dada la importancia de la colaboración a la hora de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

República de Corea: No. Incluir en el instrumento una obligación formal de cooperación por parte de los trabajadores que pueda dar lugar a sanciones parece una regulación excesiva.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Las medidas de SST son nacionales y específicas de cada sector. El Convenio núm. 155 de la OIT ya proporciona a los Estados Miembros orientación suficiente para promulgar leyes locales sobre seguridad y salud. Además, los trabajadores de plataformas deben, hasta cierto punto, responsabilizarse también de su propia seguridad.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: No. De conformidad con el Convenio núm. 155, los trabajadores o sus representantes pueden cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que incumben a los empleadores conforme al marco establecido en los artículos 16 a 19 del Convenio.

USTN: Sí. Deben cumplir los Convenios núms. 155 y 187.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos están de acuerdo con este enunciado. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones de trabajadores y una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores discrepan.

Con respecto a los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores en el sentido de que el Convenio núm. 155 ya ofrece suficiente orientación para la legislación nacional, la Oficina señala que la mayoría de los convenios sectoriales sobre SST adoptados desde la adopción del Convenio núm. 155 contienen disposiciones que exigen a los trabajadores cumplir las medidas prescritas en materia de SST y cooperar con los empleadores²⁰.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de trabajadores, la Oficina señala que la cooperación constituye un requisito con arreglo al Convenio núm. 155, y que diversos artículos de otros convenios relativos a sectores específicos (incluidos el artículo 11 del Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), el artículo 14 del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176), y el artículo 8, 2) del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184) se refieren a la cooperación como una obligación.

Teniendo en cuentas los distintos puntos de vista expresados anteriormente, la Oficina propone añadir la frase «lo más estrechamente posible», extraída del artículo 11, *a*) del Convenio núm. 167, para dejar cierto margen de flexibilidad, reconociendo que el grado de cooperación puede variar en función de los contextos específicos, e incluir la expresión «dentro de los límites razonables» (inspirada en el artículo 14, *b*) del Convenio núm. 176) para referirse a cierta responsabilidad personal que incumbe a los trabajadores, que algunos Gobiernos y una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores mencionaron en sus comentarios.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 18 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 18. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan el deber de cumplir con las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo, velar dentro de los límites razonables por su propia seguridad y la de otras personas y cooperar lo más estrechamente posible con las plataformas digitales de trabajo para dar cumplimiento a sus obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.**

²⁰ Art. 8 del Convenio núm. 184; art. 14 del Convenio núm. 176; y art. 7 del Convenio núm. 167.

Pregunta 21

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando la protección de los trabajadores de plataformas digitales, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no esté asegurada a través de regímenes de seguridad social existentes, todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que extiendan tal protección a los trabajadores de plataformas digitales que emplean o contratan?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	119	16	3
Empleadores	111	10	98	3
Trabajadores	194	191	3	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. El derecho a la seguridad social es fundamental y debería estar previsto y garantizado por todos los Estados Miembros.

Australia: Sí. La exigencia de que las plataformas digitales de trabajo extiendan «tal protección» debería redactarse de manera que no se obligue a extender el mismo nivel exacto de protección, ya es que probable que resulte inviable. Podrían incluirse requisitos adicionales sobre el nivel básico de protección a modo de orientación. El uso de los términos «accidente del trabajo» y «enfermedad profesional» no es pertinente en el caso de los trabajadores de plataformas digitales que no son empleados.

Ecuador: Sí. Todos los trabajadores deberían recibir prestaciones en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional. Es importante que los instrumentos de la OIT incluyan disposiciones que garanticen prestaciones por accidente del trabajo o enfermedad profesional, que deben ser concedidas a través de las instituciones de seguridad social o quien haga sus veces para este tipo de modalidad de trabajo.

Trinidad y Tabago: Sí. Sería importante establecer parámetros para definir «accidente del trabajo» y «enfermedad profesional» en caso de que el trabajador de la plataforma trabaje desde su domicilio.

Túnez: Sí. Con el fin de que la seguridad se extienda a todos los trabajadores sin excepción, independientemente del tipo de trabajo desempeñado.

Japón, Lituania, Eslovaquia: No. El instrumento solo debería aplicarse a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales solo son relevantes en caso de que exista una relación de trabajo. Los Estados Miembros pueden facilitar el acceso a sistemas de seguridad social sostenibles, y dicho acceso puede reforzarse. Se trata de un contrato comercial, no de un contrato de trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se entiende que cubre las prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional previstas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121). El ámbito de aplicación personal de la mayoría de las normas sobre seguridad social no excluye a los trabajadores autónomos o por cuenta propia. Si bien el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) se aplica a los empleados, introduce la posibilidad de cubrir a las personas que trabajan por cuenta propia. Aunque el Convenio núm. 121 solo cubre a los empleados, la Recomendación núm. 121 pide que se concedan prestaciones a categorías prescritas de personas que trabajen por cuenta propia. Los Miembros deberían adaptar el marco existente a las plataformas, teniendo en cuenta el principio de no regresión.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores coinciden con este enunciado y una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores están en desacuerdo. Entre los Gobiernos que están de acuerdo, algunos no apoyan una disposición obligatoria y otros matizan sus respuestas. Algunos Gobiernos señalan que debería ofrecerse protección a los trabajadores de plataformas digitales ya sea a través de los regímenes existentes o de medidas alternativas. Otros proponen enfoques flexibles que tengan en cuenta la naturaleza singular del trabajo en plataformas. Además, algunos Gobiernos afirman que la protección contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debería circunscribirse a los empleados o gestionarse de manera distinta para los trabajadores autónomos o por cuenta propia.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos acerca de que la protección en el caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es un derecho de seguridad social y que la forma en que se aplica esta protección depende de las medidas adoptadas por los Gobiernos (y no por las plataformas digitales de trabajo) a fin de ampliar la cobertura, la Oficina ha modificado el texto en consecuencia para referirse a la responsabilidad de los Estados Miembros.

En respuesta a algunos Gobiernos que indican que se entiende que los conceptos de «accidente del trabajo» y «enfermedad profesional» solo se aplican a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la Oficina propone sustituir «accidente del trabajo y enfermedad profesional» por «contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales» en consonancia con la terminología utilizada en el repertorio de recomendaciones prácticas «Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales» (1996).

Además, en respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos acerca de que es necesario un enfoque flexible, la Oficina propone añadir «medidas eficaces para extender progresivamente el acceso a dicha protección a los trabajadores de plataformas digitales excluidos» con el fin de dejar cierto margen de flexibilidad a los Estados Miembros a la hora de decidir de qué manera y en qué plazo ampliar la cobertura de acuerdo con las capacidades nacionales. Teniendo en cuenta las respuestas y los comentarios recibidos, la Oficina considera que sería más conveniente incluir este enunciado modificado en una recomendación.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 61 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

61. Cuando los regímenes de seguridad social existentes no brinden protección a todos los trabajadores de plataformas digitales frente a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los Miembros deberían aplicar medidas eficaces para extender progresivamente el acceso a dicha protección a los trabajadores de plataformas digitales excluidos.

Pregunta 22

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales, según corresponda a la naturaleza del trabajo realizado, acceso a instalaciones sanitarias y agua potable?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	125	10	2
Empleadores	112	9	98	5
Trabajadores	194	191	1	2

Comentarios

Gobiernos

Brasil: Sí. Debe garantizarse a todos los trabajadores acceso a instalaciones sanitarias higiénicas, en un número proporcional al número de trabajadores en la zona donde se localizan las plataformas, así como a agua potable.

Chile: Sí. Esta es una exigencia que debería imponerse a las plataformas, sobre todo en el caso de los trabajadores de reparto, que probablemente cumplen las funciones de mayor riesgo físico y se encuentran habitualmente en la vía pública, sin acceso a instalaciones sanitarias y agua potable.

Colombia: Sí. Parte de las exigencias de los trabajadores ha sido la posibilidad de tener acceso a instalaciones sanitarias, agua potable y un lugar para descansar y calentar los alimentos. La ausencia de estos servicios ha provocado problemas de salud a los trabajadores.

Djibouti: Sí. La facilitación de instalaciones sanitarias y el acceso a agua potable no son privilegios sino derechos fundamentales en los que debe hacer hincapié el instrumento.

Eritrea: Sí. El acceso a instalaciones sanitarias y agua potable es una necesidad esencial del ser humano.

Francia, Jamaica, Portugal: Sí. Sin embargo, esta disposición no parece pertinente en el caso de los trabajadores de plataformas en línea que trabajan por cuenta propia ni en el del trabajo remoto desde el domicilio.

Bulgaria, Sudán: No. La inclusión de esta exigencia puede crear problemas de aplicación en la práctica en el caso de los trabajadores que realizan el trabajo en línea.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El acceso a instalaciones sanitarias y agua potable es importante y debería promoverse siempre que sea posible. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 6 declara la importancia de garantizar la disponibilidad de agua potable y saneamiento para todos. Sin embargo, esto no es responsabilidad de las empresas de plataformas. Además, no sería factible hacer recaer esta responsabilidad de desarrollo en un pequeño subconjunto de empresas, especialmente dadas las características de las plataformas digitales de trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Proponemos encarecidamente que esta disposición se traslade a la sección de disposiciones obligatorias, ya que atañe a un riesgo especialmente grave relacionado con la SST que es específico del trabajo a pedido en plataformas. Proponemos asimismo que se amplíe esta disposición para englobar también las instalaciones de descanso.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y una mayoría significativa de las organizaciones de trabajadores coinciden con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores están en desacuerdo.

En respuesta a las preocupaciones de las organizaciones de empleadores y algunos Gobiernos sobre la aplicabilidad general de la disposición, la Oficina considera que la expresión «según corresponda a la naturaleza del trabajo realizado» aporta flexibilidad a la frase.

A la luz de los comentarios anteriores y consideraciones más amplias, la Oficina propone incluir el enunciado de la pregunta, con un pequeño cambio editorial, como punto 48 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

C. Violencia y acoso

Pregunta 23

Disposición obligatoria

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con la inclusión de la violencia y el acoso por razón de género y, cuando proceda, de la violencia y el acoso que impliquen a terceros, tales como clientes y usuarios, incluso cuando tales actos se perpetren en línea, conforme al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, como se reconoce en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	127	11	1
Empleadores	110	14	92	4
Trabajadores	195	195	0	0

Comentarios

Gobiernos

Chile: Sí. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se han vuelto motivo de preocupación dadas sus consecuencias tanto para la seguridad y salud de los trabajadores como para preservar la dignidad en el trabajo, e incluso para la sostenibilidad de las empresas.

Alemania, Madagascar: Sí. Existen factores de riesgo particulares asociados a los procesos de trabajo de las plataformas, como el daño psicosocial, el acoso en línea y el ciberacoso.

Jamaica: Sí. También se deberían incluir, en una recomendación, procedimientos u orientaciones generales para solicitar reparación.

Singapur: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales deberían estar protegidos contra la violencia y el acoso, como el resto de los trabajadores.

Suiza: No. El Convenio núm. 190 es suficiente y abarca a los trabajadores de plataformas digitales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La expresión «conforme al derecho» debería sustituirse por «teniendo en cuenta el derecho» porque, de lo contrario, se estaría implicando la condición previa de que todos los Estados Miembros deben ratificar también el Convenio núm. 190. Además, no está claro por qué se debe distinguir a los trabajadores de plataformas digitales de otros trabajadores.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Habida cuenta de los factores de riesgo conocidos, es necesario que los Miembros protejan a los trabajadores de plataformas. Según el análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas realizado por la OIT²¹, el Convenio núm. 190 se aplica a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados o empleados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual. Abarca la violencia y el acoso que se producen en el marco de «las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación».

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su desacuerdo.

Respecto de los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores, la Oficina señala que los convenios no son vinculantes para Estados Miembros que no los hayan ratificado, independientemente de que instrumentos ulteriores los mencionen. Sin embargo, la Oficina propone un enunciado aclaratorio que haga referencia al «derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconocido en el Convenio núm. 190».

En respuesta a la preocupación expresada por algunos Gobiernos, que sugieren que el Convenio núm. 190 solo se aplica a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, cabe señalar que el artículo 2, 1) hace referencia a «[...] los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con

²¹ OIT, *Análisis de las lagunas normativas respecto al trabajo decente en la economía de plataformas*, GB.347/POL/1, 2023.

inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual [...]».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 19 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 19. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, conforme al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconocido en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Cuando proceda, tales medidas deberían abordar la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros como clientes.**

D. Promoción del empleo

Pregunta 24

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de promover la creación de empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas, en consonancia con el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido como se establece en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	121	18	0
Empleadores	113	13	98	2
Trabajadores	191	185	2	4

Comentarios

Gobiernos

Barbados: Sí. La promoción de empleos decentes en la economía de plataformas crearía oportunidades para los grupos vulnerables, ya que en algunos casos esos empleos no requieren grandes inversiones de capital y facilitan horarios de trabajo flexibles.

Camboya: Sí. Aunque cada Estado Miembro tiene un contexto socioeconómico diferente, es importante que las políticas nacionales aborden las cuestiones relacionadas con la productividad y el desarrollo de competencias que plantea el trabajo en plataformas.

Guinea-Bissau: Sí. Este proceso debería comprender una estrategia de empleo intensivo, en particular para los jóvenes.

Filipinas: Sí. De este modo se garantizará que los trabajadores de plataformas tengan acceso a un empleo estable, salarios justos, protección social y oportunidades para desarrollar sus competencias y progresar profesionalmente.

Polonia: Sí. Esta disposición debería establecer claramente que el objetivo debería ser promover la creación de empleos decentes y fomentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias, no aumentar el empleo en la economía de plataformas a expensas de la «economía tradicional».

Malawi, Suecia: No. La promoción del empleo en un sector de la economía no puede ser obligatoria, sino que debería dejarse que cada Estado Miembro decida qué sectores desea priorizar en materia de creación de empleo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Habría que reformular el enunciado para que diga: Todo Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de promover la creación empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas. No todos los trabajadores de plataformas son empleados. Con frecuencia, los trabajadores quieren ser contratistas independientes y, por tanto, las medidas deberían respetar la diversidad de objetivos de los trabajadores de plataformas sin limitarse a asumir el empleo como un objetivo universal. El Convenio núm. 122 de la OIT no hace mención a los trabajadores autónomos ni a los contratistas independientes. No es necesario ser excesivamente prescriptivo; además, hay que tener en cuenta las circunstancias nacionales.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En esta disposición también se deberían mencionar los principios enunciados en los artículos 1, 1) y 2) del Convenio núm. 117, y debería estar en consonancia con la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). También debería hacer hincapié, de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) de la OIT, en que las empresas multinacionales deberían tener en cuenta los objetivos de política general de los países en los que operan. Deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, los Gobiernos y, cuando proceda, las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores interesadas.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado. Una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no están de acuerdo con el enunciado y proponen una redacción diferente. Varios Gobiernos sugieren que la promoción del empleo debería ser un objetivo más amplio que no singularice un sector específico. Algunos Gobiernos señalan que el enunciado no debería ser vinculante y una organización de empleadores afirma que deberían tenerse en cuenta las circunstancias nacionales.

En respuesta a los comentarios de varias organizaciones de empleadores en el sentido de que el Convenio núm. 122 no se refiere a los trabajadores autónomos ni a los contratistas independientes, la Oficina señala que, según la CEACR, el Convenio se aplica a todos los trabajadores, ya sean desempleados o en busca de empleo, dependientes o autónomos ²².

Con respecto a los comentarios de algunos Gobiernos relativos a la promoción del empleo para los grupos vulnerables, incluidas las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad, la Oficina remite al comentario de la pregunta 26. En respuesta a las sugerencias de algunos Gobiernos de reflejar de forma más amplia los objetivos y tener en cuenta las circunstancias nacionales, la Oficina propone adaptar el lenguaje para prever una mayor flexibilidad en la forma en que podría aplicarse esta

²² OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, ILC.109/III (B), 2020, párr. 29.

disposición introduciendo la expresión «, en función de sus circunstancias nacionales, prever en sus políticas nacionales medidas para» antes del verbo «promover».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 20 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 20. Todo Miembro debería, en función de sus circunstancias nacionales, prever en sus políticas nacionales medidas para promover la creación de empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas, teniendo en cuenta el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido al que se hace referencia en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).**

Pregunta 25

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían promover oportunidades de perfeccionamiento por medio de la formación y la educación a fin de desarrollar las competencias de los trabajadores de plataformas digitales y dotarles de competencias transferibles, de manera que puedan gozar de un trabajo decente, mejorar sus perspectivas de empleo y responder a los cambios tecnológicos y a la evolución de la situación del mercado de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	126	12	0
Empleadores	112	14	95	3
Trabajadores	193	186	2	5

Comentarios

Gobiernos

Colombia: Sí. El aprendizaje debe ser permanente.

Guinea-Bissau: Sí. En la disposición deberían mencionarse la disponibilidad de herramientas de formación y capacitación de forma permanente y el acceso a estas.

Irán (República Islámica del): Sí. Si los Miembros no consideran el aprendizaje de nuevas competencias como una necesidad absoluta, la brecha entre las competencias requeridas para los empleos tradicionales y los empleos futuros se ampliará con el tiempo, y las desigualdades sociales se agravarán.

Lesotho: Sí. Para que los trabajadores de las plataformas digitales sigan siendo relevantes y competitivos, la solución radica en la adquisición y el perfeccionamiento de competencias y la recualificación.

Filipinas: Sí. La mejora de las competencias transferibles refuerza la capacidad de los trabajadores para obtener un empleo, ser resilientes y afrontar los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo.

Uruguay: Sí. La economía de las plataformas genera empleos de mucho dinamismo, por lo que la formación debe ser permanente y acorde a las necesidades del mercado, y también debe poder responder a los avances tecnológicos.

Austria: No. El instrumento no debería estar sobrecargado de disposiciones.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El enunciado debería reformularse como sigue: «El instrumento debería disponer que los Miembros deberían promover oportunidades de perfeccionamiento por medio de la formación y la educación a fin de desarrollar las competencias, incluidas las competencias básicas, de los trabajadores de plataformas digitales, con el fin de poder responder a los cambios tecnológicos y a la evolución de la situación del mercado de trabajo. Estas oportunidades de formación y educación deberían formar parte de las estrategias nacionales de formación y aprendizaje permanente, y ofrecerse a todos los trabajadores».

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En la disposición también se debería recordar que para desarrollar las competencias se debería tomar nota además de las necesidades de los solicitantes de empleo, es decir, «de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos», de conformidad con lo dispuesto en el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88). Asimismo, se deberían tener en cuenta los principios enunciados en el preámbulo del Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140) y en el Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), así como la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores han expresado su desacuerdo.

Algunos Gobiernos proponen que se mencione la responsabilidad que incumbe a las plataformas digitales de trabajo de ofrecer oportunidades de formación y desarrollo de competencias a los trabajadores de plataformas. A ese respecto, la Oficina aclara que en el enunciado de esta pregunta no se definen las modalidades específicas en cuanto a la provisión de formación y educación para los trabajadores de plataformas digitales. Corresponde a los Miembros definir las en función de las circunstancias nacionales.

Algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores afirman que la formación y el aprendizaje deben ser «continuos» o «permanentes». Además, las organizaciones de trabajadores se refieren a la formación continua tal como se define en el preámbulo del Convenio núm. 140. La Oficina considera que estos aspectos están en consonancia con la Declaración del Centenario y la Recomendación núm. 195, que hace referencia a la «formación permanente». Por ello, propone añadir el concepto de «aprendizaje permanente» en este enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 49 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 49. Los Miembros deberían promover oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente para desarrollar las competencias de los trabajadores de plataformas digitales y mejorar su empleabilidad, a fin de responder a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo, y de mejorar las perspectivas de los trabajadores de plataformas digitales para acceder a un trabajo decente.**

Pregunta 26

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían promover medidas destinadas a reducir los obstáculos que afrontan los grupos desfavorecidos para trabajar en o a través de las plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	128	10	1
Empleadores	111	104	3	4
Trabajadores	192	185	6	1

Comentarios

Gobiernos

Camboya: Sí. Garantizando la no discriminación y no dejando a nadie atrás, cada país debería hacer lo posible por promover las oportunidades de empleo y eliminar los obstáculos que dificultan el acceso al trabajo, en particular para los grupos desfavorecidos.

Kuwait: Sí. Debe precisarse el concepto de «grupos desfavorecidos».

Panamá: Sí. Debe impulsarse el acceso a la conectividad para que los grupos desfavorecidos puedan acceder a esas oportunidades

Sudán del Sur: Sí. Es fundamental sensibilizar sobre las leyes pertinentes que protegen y promueven las cuestiones relacionadas con el trabajo y, en particular, por lo que respecta a las plataformas digitales de trabajo.

Trinidad y Tabago: Sí. Debería hacerse mención no solo a los «grupos desfavorecidos» sino también incluir una referencia a los «grupos vulnerables».

Uruguay: Sí. Para facilitar el trabajo en plataformas digitales, la política pública debería reducir las brechas de formación y buscar darle alcance universal, para que todas las personas que tengan interés puedan acceder a trabajos en esos ámbitos.

Dinamarca: No. A ese respecto, deberían observarse las normas generales que se aplican a todo el mercado de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Las plataformas digitales de trabajo son una de las fuentes de trabajo más accesibles de la economía de nuestros días. El instrumento debería insistir en la necesidad de garantizar que el trabajo en plataformas digitales siga siendo accesible. Por lo que respecta a la mención de la promoción de medidas destinadas a reducir los obstáculos, estas se aplican no solo a los grupos desfavorecidos, sino también a los grupos en situación de vulnerabilidad.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Como se indica en el Informe de la OIT titulado *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*²³, el hecho de que haya menos obstáculos para acceder a la economía de plataformas puede contribuir a generar oportunidades de empleo, en particular para algunos grupos que tienen dificultades para acceder a los mercados de trabajo, pero persisten los déficits de trabajo decente. Las medidas adoptadas por los Estados Miembros para reducir los obstáculos deben ser coherentes con el Programa de Trabajo Decente y respetar plenamente las normas internacionales del trabajo para garantizar que la reducción de los obstáculos no implique una reducción de las condiciones de trabajo decente.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado. Algunos Gobiernos y una mayoría de organizaciones de empleadores sugieren que se incluya una referencia no solo a los grupos desfavorecidos, sino también a los «grupos en situación de vulnerabilidad».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 50 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 50. Los Miembros deberían promover medidas destinadas a reducir los obstáculos que afrontan los grupos desfavorecidos y los grupos en situación de vulnerabilidad para trabajar a través de las plataformas digitales de trabajo.**

E. Relación de trabajo

Pregunta 27

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose en el principio de primacía de los hechos enunciado en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y teniendo en cuenta las especificidades del trabajo que se realiza en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	130	7	1
Empleadores	112	8	99	5
Trabajadores	193	193	0	0

²³ OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, ILC.113/Informe V (1), 2024.

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Debería ser una evaluación basada en los hechos, tal y como se establece en la Recomendación núm. 198. Si esta disposición va a ser obligatoria, habría que asegurarse de que no plantee un obstáculo para la ratificación.

Brasil: Sí. Deben existir criterios claros y objetivos de clasificación, incluida transparencia en los criterios utilizados.

Colombia: Sí. Asegurar la clasificación adecuada es fundamental para combatir las relaciones de trabajo encubiertas.

Italia: Sí. El principio de primacía de los hechos es especialmente pertinente en el caso del trabajo en plataformas, en el que las condiciones contractuales con frecuencia vienen determinadas de manera unilateral por una de las partes.

Polonia: Sí. Dada la naturaleza no vinculante de la Recomendación núm. 198, no debería mencionarse en un convenio. Se propone citar el principio de primacía de los hechos recogido en la Recomendación núm. 198, teniendo en cuenta las especificidades del trabajo en plataformas. Otra posibilidad sería que en el preámbulo se aliente de manera general a aplicar las propuestas indicadas en la Recomendación núm. 198.

Suecia: Sí. Sin embargo, se propone reformular el enunciado para establecer que las especificidades para la determinación de la situación laboral se decidan a nivel nacional.

Eswatini: No. Los países deberían tener derecho a determinar la clasificación que consideren oportuna y también deberían respetar las elecciones y preferencias de los trabajadores de plataformas digitales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone la reformulación siguiente: «Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, teniendo en cuenta la Recomendación núm. 198, y otras especificidades del trabajo que se realiza en o a través de las plataformas digitales de trabajo». Muchos Estados Miembros han tomado medidas para abordar la clasificación. La referencia al principio de primacía de los hechos obliga a los Gobiernos a utilizarlo como base para determinar la clasificación. Este no debería incluirse en un convenio con disposiciones obligatorias, ya que la clasificación debería depender de las circunstancias nacionales. Los países deberían tener el derecho de determinar la clasificación que consideran oportuna. Los Estados Miembros también deben respetar las elecciones y preferencias de los trabajadores de plataformas.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. La clasificación errónea de la situación laboral ha expuesto a los trabajadores de la economía de plataformas a riesgos financieros y sociales y a una falta de acceso a protección laboral y social, incluido el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. Además de lo anterior, el instrumento también debería hacer hincapié en que los Estados Miembros deben adoptar medidas eficaces para combatir las relaciones de trabajo encubiertas en el contexto del trabajo en plataformas, de conformidad con la Recomendación núm. 198.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores disiente.

En respuesta a la propuesta de algunos Gobiernos de revisar y ajustar periódicamente las normativas para adaptarlas a la naturaleza en constante evolución del trabajo en plataformas, la Oficina se remite al punto 51 (pregunta 29) de las conclusiones propuestas, en el que se establecen orientaciones para estas revisiones.

En cuanto a la preocupación manifestada por un Gobierno y la mayoría de las organizaciones de empleadores en sus comentarios con respecto al hecho de hacer alusión a una recomendación no vinculante en un convenio, la Oficina señala que esta práctica se ha dado en otros casos, como por ejemplo en el Convenio núm. 168 (artículo 9) y el Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) (artículo 2, e)).

Por lo que respecta a los comentarios de las organizaciones de trabajadores acerca de que el instrumento también debería hacer hincapié en que los Estados Miembros deben adoptar medidas eficaces para combatir las relaciones de trabajo encubiertas, la Oficina considera que los puntos 21, 22 y 51 de las conclusiones propuestas se centran específicamente en garantizar la clasificación correcta de los trabajadores, como se establece en la Recomendación núm. 198, y como medida para combatir las relaciones de trabajo encubiertas.

La Oficina propone modificar la formulación para que sea más clara y se ajuste en mayor medida a la Recomendación núm. 198, refiriéndose a la primacía de los «hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración» (párrafo 9) en lugar de al «principio de primacía de los hechos». Se propone también utilizar la expresión la «clasificación correcta» en lugar de la «clasificación adecuada».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 21 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 21. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador de plataformas digitales, teniendo en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo.**

Pregunta 28

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que las medidas adoptadas por los Miembros en relación con la determinación de la existencia de una relación de trabajo no deberían interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	128	8	3
Empleadores	110	106	2	2
Trabajadores	193	177	13	3

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Camboya: Sí. Debe hacerse una distinción entre la relación de trabajo y las relaciones civiles y comerciales con una protección garantizada.

Lesotho: Sí. Las verdaderas relaciones civiles y comerciales deberían mantenerse intactas.

España: Sí. Debe asegurarse una clasificación adecuada, diferenciando las relaciones civiles y mercantiles de las relaciones de trabajo.

Estados Unidos: Sí, en la medida en que «verdadera relación civil y comercial» sea sinónimo de relaciones de contratistas independientes *bona fide*. Una referencia adicional a la Recomendación núm. 198, donde se menciona este término, podría dejar claro que el objetivo sigue siendo mitigar el riesgo de clasificación errónea.

Trinidad y Tabago: Otra. Habría que aclarar el término «relaciones civiles y comerciales».

Lituania: No. Las leyes laborales y civiles son distintas y existen conflictos fundamentales entre ellas.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Es importante respetar las relaciones civiles y comerciales, según lo acordado por las partes intervinientes. La Recomendación núm. 198 exige que se respeten las relaciones comerciales.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. El instrumento debería centrarse también en la necesidad de prestar mayor atención a la discriminación en el empleo basada en la situación laboral, en consonancia con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores están de acuerdo con esta propuesta. Varias organizaciones de trabajadores proponen que el instrumento o los instrumentos consideren la discriminación basada en la situación en el empleo en consonancia con el Convenio núm. 111.

En respuesta a la propuesta de algunos Gobiernos de aclarar el significado de «relaciones civiles y comerciales», la Oficina señala que ese término figura en el párrafo 8 de la Recomendación núm. 198. Aquí se refiere a las personas que prestan su trabajo o sus servicios de forma independiente y a cambio de unos honorarios acordados, en el marco de una relación civil o comercial y no de una relación de trabajo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 22 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 22. Las medidas a las que se hace referencia en el punto 21 no deberían interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, y al mismo tiempo deberían asegurar que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.**

Pregunta 29

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo en un mundo del trabajo en transformación?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	124	16	0
Empleadores	111	10	98	3
Trabajadores	188	177	11	0

Comentarios

Gobiernos

Barbados: Sí. Debería incluirse una referencia cruzada a la Recomendación núm. 198 en lo que respecta a la clasificación adecuada y exigirse a los Estados Miembros que adopten medidas para garantizar una clasificación adecuada por medios como la inspección del trabajo y la recopilación y análisis de estadísticas del trabajo.

Camboya: Sí. Es importante justificar cualquier clasificación de los trabajadores de plataformas de conformidad con la legislación nacional.

Ecuador, Alemania: Sí. Debería examinarse, habida cuenta de la rápida evolución de la economía digital.

Eritrea: Sí Pero debería realizarse después de consultar con los interlocutores sociales.

Japón: Sí. Debería sustituirse «a intervalos apropiados» por «cuando sea necesario».

República de Corea: No. El proceso de examen y modificación de leyes puede volverse rígido y excesivamente formal y puede dar lugar a que las respuestas brindadas a los trabajadores de plataformas resulten más procedimentales que sensibles a las necesidades reales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El enunciado de esta pregunta menosprecia la capacidad de los Estados Miembros para establecer una legislación que funcione. La Recomendación núm. 198 ya ha establecido una norma adecuada sobre clasificación que incluye una medida que anima a los Estados Miembros a revisar las políticas nacionales a intervalos apropiados. Los Estados Miembros ya están tomando medidas acordes con esta Recomendación, por lo que repetirla aquí es innecesario.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Proponemos firmemente que esta pregunta se traslade a la sección de disposiciones obligatorias, después de la disposición correspondiente a la pregunta 27. Es fundamental combatir las clasificaciones erróneas para aplicar adecuadamente la legislación laboral.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su discrepancia.

Algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores consideran que debería dejarse en manos de los Gobiernos la determinación de las funciones relativas al examen de la legislación nacional. La Oficina aclara que el enunciado brinda orientación y deja en manos de los Miembros la determinación de los intervalos apropiados para realizar el examen.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos en el contexto de las preguntas 24 a 26 relativos a la conexión con la digitalización del trabajo, la Oficina propone incluir una referencia a la digitalización en el enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 51 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 51. Los Miembros deberían examinar a intervalos apropiados, teniendo en cuenta los cambios en el mundo del trabajo, incluida la digitalización, y, de ser necesario, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de asegurar una clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo.**

F. Recurso a intermediarios

Pregunta 30

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que, cuando esté permitido el recurso a intermediarios, sus actividades estén adecuadamente reguladas, y las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios, también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y el pago de la remuneración y las cotizaciones a la seguridad social, se determinen y asignen conforme a la legislación y la práctica nacionales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	126	10	2
Empleadores	112	8	102	2
Trabajadores	186	101	8	77

Comentarios

Gobiernos

Camboya: Sí. Es importante regular la participación, las actividades y las responsabilidades de los intermediarios para promover el trabajo decente conforme a la legislación y la práctica nacionales.

Colombia: Sí. Esta disposición también debería contemplar que las plataformas no deberían utilizar en modo alguno a los intermediarios para eludir sus obligaciones.

Qatar: Sí. Los intermediarios desempeñan un papel importante en el funcionamiento de las plataformas y deberían estar sujetos a una regulación adecuada.

Singapur: Sí. Los trabajadores de plataformas que trabajan para un intermediario en régimen de subcontratación deberían gozar del mismo tipo de protecciones y derechos que sus homólogos que trabajan directamente para una plataforma digital de trabajo.

Sudáfrica: Sí, para garantizar que no se recurre a los intermediarios para eludir la ley.

Estonia: No. No apoya un texto tan detallado que, por ejemplo, regule explícitamente la seguridad y salud en el trabajo, la remuneración y las cotizaciones a la seguridad social. Se debe prever más flexibilidad para los Estados Miembros.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los intermediarios no están incluidos en el ámbito de aplicación de este instrumento. Ampliar el ámbito de aplicación para incluir a los intermediarios podría causar confusión y crear incertidumbre dada la enorme diversidad de entidades y modelos que quedarían abarcados. El grado de participación y la relación de los intermediarios con respecto a las empresas de plataformas y los trabajadores de plataformas digitales es muy diverso.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esta disposición también debería estipular que las plataformas digitales de trabajo no deberían recurrir en modo alguno a los intermediarios para eludir sus obligaciones en virtud del convenio. La disposición debería especificar la necesidad de contar con mecanismos apropiados para hacer frente a este tipo de abusos, como la utilización de sistemas de responsabilidad solidaria, y dejar claro que los trabajadores contratados por un intermediario gozan del mismo nivel de protección que los trabajadores contratados directamente por una plataforma digital de trabajo.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores se muestran en desacuerdo.

En relación con los comentarios de las organizaciones de empleadores, que señalan que los intermediarios no están incluidos en el ámbito de aplicación del instrumento o los instrumentos, la Oficina aclara que esta disposición y el punto 39 (pregunta 72) de las conclusiones propuestas establecen la responsabilidad de los Miembros de regular las actividades de los intermediarios y aplicar el instrumento o los instrumentos en relación con los intermediarios que operan en su territorio. Esta cuestión también se señala en el comentario de la Oficina relativo a las preguntas 9 y 14.

En respuesta a los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores en el sentido de que la disposición debería hacer referencia a mecanismos para combatir los abusos, como la utilización de sistemas de responsabilidad solidaria, y los trabajadores contratados por un intermediario deberían gozar del mismo nivel de protección que los trabajadores contratados directamente por una plataforma digital de trabajo, la Oficina aclara que la terminología utilizada en el enunciado refleja la formulación del artículo 12 del Convenio núm. 181.

En cuanto a las respuestas de algunos Gobiernos que indican que debe garantizarse que la disposición no sea excesivamente prescriptiva, la Oficina propone sustituir la frase «también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo y el pago de la remuneración y las cotizaciones a la seguridad social» por «a fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio». De ese modo también se atiende a las inquietudes de algunos Gobiernos de que la disposición debería dar flexibilidad a los Estados Miembros para determinar las medidas adecuadas que garanticen la protección de los trabajadores conforme a la legislación nacional.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 40 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 40. Cuando esté permitido el recurso a intermediarios, los Miembros deberían determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios a fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.**

G. Remuneración y tiempo de trabajo

Pregunta 31

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para garantizar que la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales sea:

- a) adecuada e incluya, según corresponda, tasas de remuneración a destajo equitativas;**
- b) abonada regular e íntegramente, sin retención indebida, en moneda de curso legal, de conformidad con las obligaciones contractuales, la legislación nacional y los convenios colectivos?**

Respuestas

	a)				b)			
	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	116	16	6	139	125	10	4
Empleadores	112	8	101	3	112	10	98	4
Trabajadores	192	168	14	10	193	188	0	5

Comentarios

Gobiernos

Brasil: Sí. El pago de una remuneración adecuada a los trabajadores de plataformas es fundamental para garantizar unas condiciones de trabajo justas y decentes en una economía digital.

Finlandia: Sí. Debe tenerse en cuenta el derecho de los trabajadores autónomos a determinar libremente su remuneración u otro tipo de pago, así como sus condiciones.

Malasia: Sí. Con respecto al apartado *a)*, el desafío radica en que el instrumento o los instrumentos determinen las tasas de remuneración a destajo equitativas para cada Estado Miembro. El pago de la compensación o comisión debería ser flexible y negociable.

Malta: Sí. Además, la remuneración debería pagarse «mediante crédito directo».

Namibia: Sí. Debería aplicarse el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

Filipinas: Sí. Así se garantizará la protección de los derechos de los trabajadores.

Omán: *a)* Sí; *b)* No. En lugar de realizarse periódicamente, el pago se efectúa una vez finalizado el trabajo y habiéndose cumplido los estándares de calidad.

Suecia: Sí.

Dinamarca, Islandia, Noruega: Otras. Deben tenerse en cuenta la legislación y la práctica nacionales en aquellos modelos de mercado de trabajo en los que no existe un salario mínimo legal, sino que los interlocutores sociales son los únicos responsables de la negociación salarial.

Estonia: No. El texto no debería establecer condiciones de remuneración para los contratistas independientes, que son libres de negociar los precios y sus condiciones de trabajo, ya que no se les aplica la legislación laboral.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El término «remuneración» se utiliza habitualmente en las relaciones de trabajo. «Remuneración o pago de servicios» es más inclusivo y refleja mejor la economía de plataformas. Además, en esta pregunta no se tiene en cuenta a las plataformas en las que los trabajadores fijan sus propias tarifas. *a)* «Adecuada» es un término subjetivo. «[T]asas de remuneración a destajo equitativas» es un concepto poco claro y restrictivo. *b)* El abono «regular» de la remuneración se aplica a los trabajadores empleados. El término «sin retención indebida» tiene una connotación negativa.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esta disposición debería hacer hincapié en la necesidad de que la remuneración se base en un salario vital y unas tarifas justas. También debería imponer a los Estados Miembros la obligación de garantizar que todos los mecanismos de protección salarial establecidos en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) se apliquen en el contexto del trabajo en plataformas.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el apartado *a)* de la pregunta 31, y casi todos también están de acuerdo con el apartado *b)*. Casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su desacuerdo con el apartado *a)* de la pregunta 31, y una mayoría significativa de ellas se oponen al enunciado del apartado *b)*.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de empleadores sobre la terminología, la Oficina señala que «adecuada» es un término que se utiliza en las normas internacionales del trabajo existentes²⁴ y su empleo permite tener en cuenta las circunstancias nacionales. Por lo que respecta a la expresión «tasas de remuneración a destajo equitativas», la Oficina propone trasladarla al texto

²⁴ Véanse el art. 14, 4) del Convenio núm. 188, el art. 6, 6), del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y el art. 8 del Convenio núm. 181.

introdutorio, ya que este se refiere a un método para el cálculo de la remuneración. Por lo tanto, en las conclusiones propuestas, los apartados *a)* a *c)*, incluido el requisito de que la remuneración sea adecuada, se aplicarían igualmente a la remuneración calculada a destajo.

En respuesta a la sugerencia de algunos Gobiernos, la Oficina propone trasladar la referencia a la legislación nacional y los convenios colectivos, así como la referencia a las obligaciones contractuales, al texto introductorio de este punto en las conclusiones propuestas.

En respuesta a los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores en el sentido de que, en el apartado *b)* de la pregunta 31, el requisito de que la remuneración se abone «regularmente» no sería aplicable a algunos trabajadores de plataformas, la Oficina propone modificar el punto para que la remuneración se abone «puntualmente». Además, la Oficina propone suprimir la referencia a garantizar que la remuneración se abone «sin retención indebida», ya que la cuestión de las deducciones se aborda en la pregunta 33.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de trabajadores sobre la inclusión de una referencia a la «remuneración basada en un salario vital», la Oficina señala que hasta la fecha solo unos pocos países han realizado estimaciones de «salarios vitales» en consulta con los interlocutores sociales, y es posible que los parámetros de referencia existentes en materia de salarios vitales no estén en consonancia con las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales²⁵. Por consiguiente, la Oficina considera más apropiado hacer referencia a una remuneración «adecuada». En cuanto a la referencia al Convenio núm. 95 hecha por las organizaciones de trabajadores, la Oficina recuerda que dicho Convenio se aplica únicamente a los trabajadores empleados, y observa que tanto en el cuestionario como en las conclusiones propuestas se hace referencia a las disposiciones del Convenio que parecen pertinentes para los trabajadores de plataformas digitales.

Además, en respuesta a la solicitud planteada en algunas de las respuestas a la pregunta 11 para que se incluya una referencia al abono de la remuneración en efectivo o en especie, la Oficina propone que se mencione la posibilidad de que la remuneración se abone en especie en la medida en que así lo autoricen la legislación nacional o los convenios colectivos.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 23 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 23. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que la remuneración, incluida la calculada a destajo, que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, en virtud de la legislación, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, sea:**
- a)* adecuada;**
 - b)* abonada en moneda de curso legal o, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, en especie;**
 - c)* abonada puntualmente y en su totalidad.**

²⁵ OIT, *Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*, GB.350/POL/1, 2024.

Pregunta 32

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al evaluar el cumplimiento de la legislación o los convenios colectivos aplicables sobre el monto de la remuneración, no se debería considerar que los siguientes elementos forman parte de la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales:

- a) los gastos u otros costos necesarios para realizar su trabajo;
- b) las propinas y otras gratificaciones?

Respuestas

	a)				b)			
	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	100	31	5	135	95	34	6
Empleadores	112	97	8	7	112	12	93	7
Trabajadores	192	181	4	7	192	178	6	8

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. Es difícil contabilizar con precisión los gastos de muchos trabajadores de plataformas o distinguirlos de sus gastos de subsistencia. Debería adoptarse una formulación más flexible para esta disposición.

Malta: Sí. Los gastos y las propinas no deberían formar parte de la remuneración básica, y su monto debería entregarse al empleado como complemento del salario básico.

México: Sí. Los trabajadores deben recibir información completa en tiempo real sobre las propinas y gratificaciones, sin sufrir retenciones indebidas por parte de las empresas de plataformas.

Sudáfrica: Sí. Debería incluirse una orientación para ayudar a los Estados a determinar qué elementos forman parte de la remuneración y cuáles no.

Australia: a) No; b) Sí. En el apartado a) deberían tenerse en cuenta las diferencias existentes en el tratamiento de los gastos de los empleados, que pueden tener derecho a percibir asignaciones para sufragar dichos gastos, y los de los contratistas independientes, cuyos gastos pueden estar incluidos en la remuneración general que perciben por las tareas realizadas. Esta cuestión podría abordarse facilitando orientaciones en el sentido de que una tasa de remuneración justa debería tener en cuenta los costos operativos necesarios para realizar el trabajo.

Alemania: No, sea cual sea la respuesta que se dé a esta pregunta, debería considerarse únicamente como una orientación.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: a) Sí; b) No. La definición de compensación en el contexto del cumplimiento es una cuestión específica de cada jurisdicción y deberían determinarla los Miembros. Los trabajadores de plataformas digitales son contratistas independientes que tienen pleno control de

los gastos en los que incurren y, por tanto, estos gastos deberían excluirse de la evaluación del cumplimiento. Las propinas pertenecen al trabajador, pero las leyes y las prácticas varían en función de los países y los Miembros deberían tener poder discrecional en ese sentido. Debería hacerse referencia a la «remuneración o pago de servicios» a fin de incluir tanto a los empleados como a los contratistas independientes.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabadores: Sí. Al establecerse que las propinas y gratificaciones no se considerarán parte de la «remuneración», las plataformas digitales de trabajo también deben garantizar que no obstaculizarán en modo alguno el abono de dichas propinas o gratificaciones voluntarias.

CNTB: *a)* No; *b)* Sí. Los gastos en que incurren los trabajadores para realizar correctamente su trabajo deben considerarse parte integrante de su remuneración. Sin embargo, las propinas y otras gratificaciones son donaciones voluntarias a los trabajadores.

Comentario de la Oficina

Una mayoría de los Gobiernos está de acuerdo con el enunciado del apartado *a)* de la pregunta 32 y una mayoría significativa de estos respaldan lo dispuesto en el apartado *b)*, si bien algunos Gobiernos han matizado su respaldo en los comentarios. Una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores y la práctica totalidad las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el apartado *a)* de la pregunta. La mayoría de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el apartado *b)* de la pregunta, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no lo aprueban.

Teniendo en cuenta la cantidad de preocupaciones planteadas por varios Gobiernos y organizaciones de empleadores con relación a la aplicabilidad general de los enunciados a todos los trabajadores de plataformas y al hecho de que puede resultar más adecuado tratar estas cuestiones a nivel nacional, la Oficina propone añadir la expresión «según corresponda» para que la disposición ofrezca flexibilidad suficiente, y propone que este punto se incluya en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

La Oficina también propone que se abarquen las situaciones en las que los interlocutores sociales negocian los salarios, incluyendo una referencia a los convenios colectivos.

En cuanto al comentario de un Gobierno que sugiere la necesidad de incluir los costos operativos a la hora de evaluar el nivel de remuneración de los trabajadores autónomos, la Oficina aclara que la definición de remuneración incluida en el punto 3, *d)* de las conclusiones propuestas se refiere al monto debido a los trabajadores de plataformas digitales «a cambio del trabajo realizado». Tras señalar que los trabajadores de plataformas digitales pueden recibir una «compensación por los gastos u otros costos necesarios para la realización de su trabajo», la Oficina propone aclarar que dichas sumas no deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar el cumplimiento de la remuneración mínima aplicable, en su caso. En ese sentido, solo debería considerarse la remuneración tal como se define en el punto 3, *d)*. La compensación de los costos operativos debería abordarse por separado.

En respuesta a la preocupación expresada por las organizaciones de trabajadores respecto al hecho de que las plataformas digitales de trabajo no deberían obstaculizar el pago de propinas u otras gratificaciones, la Oficina señala que esta cuestión se aborda en la pregunta 37.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 53 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

53. Los Miembros deberían adoptar medidas, según proceda, para asegurar que, cuando la legislación o los convenios colectivos aplicables establezcan una remuneración mínima, al verificar si esta se respeta, no se computen como parte de dicha remuneración las siguientes sumas abonadas a los trabajadores de plataformas digitales:

- a) la compensación por los gastos u otros costos necesarios para la realización de su trabajo;
- b) las propinas y otras gratificaciones.

Pregunta 33

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería prever que solo se debería permitir a las plataformas digitales de trabajo hacer deducciones de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional o por un convenio colectivo, y que se debería prohibir cobrar a los trabajadores de plataformas digitales, directa o indirectamente, en todo o en parte, cualquier tipo de comisión o gasto?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	122	10	7
Empleadores	112	9	100	3
Trabajadores	189	183	2	4

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. Es recomendable adoptar en la norma una formulación más flexible y basada en principios a fin de tener en cuenta las diferentes estructuras de remuneración que presentan las distintas plataformas.

Finlandia: Sí. En forma de recomendación. La pregunta mezcla dos cuestiones distintas: las deducciones y el cobro de comisiones o gastos. El contexto de las deducciones varía y puede incluir los gastos de servicio. Limitar las deducciones podría plantear problemas dada la diversidad de las plataformas y sus modelos empresariales. Por otro lado, los principios de contratación equitativa son importantes y, cuando se trata de trabajadores empleados, estos no deberían tener que pagar una cuota para acceder a la plataforma.

Paraguay: Sí. Se debe exigir a las plataformas que informen a los trabajadores acerca de todas las deducciones realizadas sobre su remuneración. Además, se debe prohibir cualquier tipo de comisión o gasto que no esté debidamente justificado y autorizado.

Sierra Leona: Sí. Esto reduciría el número de reclamaciones y evitaría quejas y posibles litigios.

República de Corea: No. En función de los contratos, puede que los trabajadores de plataformas tengan que pagar comisiones a las plataformas o que estas se les descuenten. Por lo tanto, no sería apropiado incluir este requisito de manera uniforme.

Costa Rica: Sí. **Países Bajos:** Otra. Solo se aplicaría a los trabajadores empleados.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La pregunta mezcla dos cuestiones distintas: las deducciones y el cobro de comisiones o gastos. El contexto de las deducciones varía y puede incluir los gastos de servicio. Limitar las deducciones podría plantear problemas dada la diversidad de las plataformas y sus modelos empresariales. Los principios de contratación equitativa son importantes y, cuando se trata de trabajadores empleados, estos no deberían tener que pagar una cuota para acceder a la plataforma. Sin embargo, en general, las empresas de plataformas digitales ofrecen la plataforma para que los trabajadores autónomos encuentren clientes/solicitantes de servicios. En estos casos, debería ser posible cobrar a los usuarios una tasa o comisión, pues de lo contrario peligraría todo el modelo de negocio. Las deducciones deberían aplicarse con transparencia y en consonancia con la legislación nacional y los convenios colectivos.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. También debería exigirse a las plataformas digitales de trabajo que no retengan la entrega de los trabajos terminados sin abonar la debida compensación al trabajador.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y la práctica totalidad de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los dos enunciados de esta pregunta, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores se muestran disconformes.

Por lo que respecta a los comentarios formulados por las organizaciones de empleadores sobre la primera parte de la pregunta, la Oficina señala que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio núm. 95, las posibles deducciones aplicables a los empleados se regulan de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos. En el enunciado de la primera parte de la pregunta se adopta un lenguaje que refleja un nivel similar de flexibilidad.

En respuesta a las preocupaciones planteadas por algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores acerca de la aplicación de las disposiciones relativas a la prohibición de cobrar comisiones o gastos, la Oficina señala que el artículo 7, 2), del Convenio núm. 181 autoriza excepciones a una prohibición similar con respecto a determinadas categorías de trabajadores, así como a determinados tipos de servicios prestados por agencias de empleo privadas. La Oficina propone incluir un grado similar de flexibilidad en las conclusiones propuestas y declarar que la prohibición debe aplicarse según proceda teniendo en cuenta la naturaleza de las modalidades de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales y los tipos de servicios prestados por las plataformas digitales de trabajo. La referencia a las modalidades de trabajo, término utilizado en la Declaración del Centenario de la OIT, tiene por objeto reflejar las diversas situaciones de los trabajadores de las plataformas digitales, no solo en lo que respecta a la relación de trabajo, sino también en cuanto a las diferentes modalidades de realización de su trabajo.

En respuesta a los comentarios formulados por la mayoría de las organizaciones de empleadores y por algunos Gobiernos en el sentido de que los dos enunciados de la pregunta mezclan dos cuestiones distintas, la Oficina está de acuerdo en que las dos partes se dividan en dos disposiciones distintas. Considera que la inclusión de la segunda parte en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación, junto con el nuevo texto propuesto, ofrecería un grado adecuado de flexibilidad.

En respuesta al comentario de las organizaciones de trabajadores sobre la necesidad de compensar a los trabajadores de plataformas digitales cuando se retenga la entrega del trabajo terminado, la Oficina señala que la obligación de abonar la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales de manera íntegra y puntual se establece en el punto 23 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio (pregunta 31).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 24 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 24. Todo Miembro debería prever que las plataformas digitales de trabajo solo puedan hacer deducciones de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional o por los convenios colectivos.**

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 55 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 55. Los Miembros deberían prohibir que las plataformas digitales de trabajo cobren comisiones u otros gastos a los trabajadores de plataformas digitales, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo y los tipos de servicios prestados por las plataformas digitales de trabajo.**

Pregunta 34

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que proporcionen regularmente a los trabajadores de plataformas digitales información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	131	8	0
Empleadores	112	18	93	1
Trabajadores	195	189	1	5

Comentarios

Gobiernos

Chile: Sí. El futuro instrumento debe exigir a las plataformas digitales de trabajo que detallen las fórmulas y cálculos efectuados para obtener el valor final de la remuneración pagada.

Italia: Sí. Debería subrayarse la importancia de ofrecer información clara y transparente con respecto a la remuneración.

Jamaica: Sí. Debería proporcionarse un aviso de pago en el que se detalle la remuneración, que sirva como documento de referencia en caso de controversia.

Lesotho: Sí. Debe actuarse con transparencia y debe respetarse el derecho de los trabajadores a la remuneración.

México: Sí. Dicha información debe proporcionarse de manera oportuna a los trabajadores.

República de Corea: No. Habida cuenta de que el trabajo en plataformas también puede abarcar contratos puntuales, el término «regularmente» debería eliminarse de este requisito.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone una reformulación con el siguiente tenor: «El instrumento o los instrumentos deberían disponer que todo Miembro debería alentar a las plataformas digitales de trabajo a proporcionar a los trabajadores de plataformas digitales información sobre su remuneración o pago de servicios y toda deducción que pudiera haberse efectuado». La expresión «fácilmente comprensible» es subjetiva.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. La transparencia con respecto al cálculo de la remuneración es crucial para que los trabajadores comprendan si las deducciones se realizan conforme a derecho. Los pagos también deben ser transparentes, de manera que en ellos se indique claramente el valor bruto de los salarios o tasas de remuneración, las deducciones efectuadas y su finalidad, así como el valor neto de los salarios o tasas de remuneración que se adeuden. Los trabajadores deberían ser informados por escrito de toda deducción.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores se muestran disconformes.

Con respecto a la sugerencia planteada por las organizaciones de empleadores de que se opte por la redacción «... alentar a las plataformas digitales de trabajo a proporcionar a los trabajadores de plataformas digitales información sobre su remuneración o pago de servicios y toda deducción que pudiera haberse efectuado» y, por consiguiente, se omitan las palabras «información precisa y fácilmente comprensible», la Oficina señala que la expresión «fácilmente comprensible» figura en el artículo 14 del Convenio núm. 95, que se refiere al salario y a los elementos que constituyan el salario en el periodo de pago considerado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto original, con un pequeño cambio de carácter editorial, como punto 25 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 35

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas con miras a asegurar, de conformidad con la legislación nacional o con los convenios colectivos, una protección adecuada de los trabajadores de plataformas digitales en relación con:

- a) las horas de trabajo;
- b) las pausas;
- c) los periodos de descanso diario y semanal?

Respuestas

	a)				b)				c)			
	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	121	8	8	138	120	9	9	138	120	9	9
Empleadores	111	9	98	4	110	8	98	4	111	9	98	4
Trabajadores	186	179	0	7	187	179	0	8	186	178	1	7

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Sin embargo, toda especificación debería tener carácter orientativo e incluirse en la recomendación.

Costa Rica, Portugal, Polonia: Sí. Sin embargo, estas obligaciones deberían ser diferentes para los trabajadores empleados y para los trabajadores que son realmente autónomos.

Chipre: Sí. Puede prestarse una atención especial a los derechos de los trabajadores de plataformas autónomos.

Eritrea: Sí. Sin embargo, en el caso de trabajadores de plataformas digitales autónomos, los propios trabajadores determinan y planifican estas cuestiones.

Sri Lanka: Sí. La finalidad de esta medida es garantizar la seguridad tanto de los trabajadores de plataformas como de los clientes.

Túnez: Sí. Deberían respetarse las condiciones generales de trabajo en relación con los salarios y los periodos de descanso diario y semanal, teniendo en cuenta la seguridad y salud en el trabajo.

Argentina: No. Aunque los trabajadores autónomos determinan su propia organización del trabajo, se deberían establecer «parámetros de trabajo indicativos» vinculados a la seguridad y salud en el trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los elementos enumerados en el enunciado de la pregunta suelen tomarse en consideración cuando existe una relación de trabajo. Fijar las horas de trabajo, las pausas y los periodos de descanso diario y semanal limita la flexibilidad y la independencia que los trabajadores de plataformas necesitan. Estos obstáculos afectan a sus preferencias sobre cuándo trabajar y dónde. Además, resulta poco práctico controlar las horas dado que los trabajadores de plataformas pueden estar utilizando diferentes aplicaciones al mismo tiempo, especialmente en el contexto del trabajo en línea. Es responsabilidad de la persona controlar sus propias horas de trabajo,

mientras que las plataformas pueden compartir información general sin vulnerar la privacidad de los trabajadores.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. También debería incluirse una protección explícita en relación con las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas y las licencias por enfermedad.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los enunciados de esta pregunta, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

Con respecto a la sugerencia hecha por la mayoría de las organizaciones de trabajadores de incluir elementos adicionales, la Oficina señala que las horas extraordinarias se abordan bajo el epígrafe «horas de trabajo». La protección en relación con las horas de trabajo, las pausas y los periodos de descanso diario y semanal a que se hace referencia en la pregunta 35, está relacionada directamente con la protección relativa a la seguridad y salud en el trabajo. En aras de una mayor claridad, la Oficina propone que se incluya un nuevo punto en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio, a fin de subrayar el vínculo entre la seguridad y salud en el trabajo y las medidas dirigidas a prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud asociados a horarios prolongados de trabajo y a periodos de descanso insuficientes, lo cual que es pertinente para todos los trabajadores.

La Oficina también toma nota de las opiniones expresadas por algunos Gobiernos y por la mayoría de las organizaciones de empleadores, en el sentido de que el enunciado de la pregunta 35 está supeditado al tipo de modalidades de trabajo en cuestión, ya que estas también pueden no ser aplicables a algunos trabajadores de plataformas. Por consiguiente, la Oficina propone que tales medidas se adopten, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales. La Oficina también considera que la inclusión de este enunciado, en su versión enmendada, en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación ofrecería un grado adecuado de flexibilidad. La Oficina propone asimismo una redacción más precisa de los apartados *a)* y *c)* del enunciado mediante una referencia expresa a los límites de las horas de trabajo diarias y semanales, así como a los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 15 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 15. Las medidas adoptadas por un Miembro para dar cumplimiento al punto 14 deberían tener por objetivo prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud asociados a horarios prolongados de trabajo y a periodos de descanso insuficientes.**

La Oficina también propone incluir el enunciado de la pregunta 35 como punto 57 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 57. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales estén adecuadamente protegidos, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo en relación con:**
 - a)* los límites de las horas de trabajo diarias y semanales;**
 - b)* las pausas;**
 - c)* los periodos mínimos de descanso diario y semanal.**

Pregunta 36

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales sea por lo menos equivalente al salario mínimo, establecido por ley o negociado, calculado por el mismo método, de los trabajadores que se encuentren en situación comparable, cuando tal salario exista?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	118	16	5
Empleadores	111	10	101	0
Trabajadores	187	177	6	4

Comentarios

Gobiernos

Ecuador: Sí. Con la finalidad de evitar la vulneración de derechos, es necesario que se recomiende que el reconocimiento económico por la actividad o labor que ejecute una persona tiene que ser proporcional al salario básico, con arreglo a las normas nacionales.

Eritrea: Sí. Ha de ser así porque el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» no debería vulnerarse y debería respetarse en cualquier circunstancia.

Polonia: Sí. Con respecto a los trabajadores no empleados, los Miembros de la OIT podrán regular o no la cuestión de la remuneración. Si se incluye esta disposición, debería tener carácter optativo en lugar de obligatorio.

Estados Unidos: Sí. Debería modificarse la redacción del texto a fin de indicar que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que el salario mínimo, establecido por ley o negociado, que se aplica a los trabajadores que se encuentren en una situación comparable sea aplicable a los trabajadores de plataformas digitales.

República de Corea: No. En los casos en que la remuneración se pague en función de la finalización de tareas individuales, la cantidad de tiempo de trabajo empleado para ello puede variar considerablemente de unos trabajadores a otros. Por consiguiente, puede resultar difícil aplicar un salario mínimo basado en el tiempo de trabajo invertido en completar cada tarea.

Costa Rica, España: Sí; **Alemania, Países Bajos:** Otras; **Francia:** No. Esta disposición solo podría aplicarse a los trabajadores de plataformas que son empleados.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los salarios mínimos están vinculados al empleo. El trabajo de plataformas se realiza principalmente por tarea o por proyecto. Sería difícil comparar y calcular los salarios mínimos. Los salarios mínimos por hora o por mes no se aplican a los trabajadores de plataformas autónomos. Además, el cuestionario no tiene en cuenta que, en algunas plataformas, los trabajadores fijan sus propias tarifas. La injerencia del Estado debe ser mínima, salvo en situaciones en las que pueda contribuir a mejorar el entorno empresarial de emprendimiento.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esta disposición debería trasladarse a la sección de disposiciones obligatorias e introducirse el concepto de salario vital. También debería indicarse claramente que los salarios y las tasas de remuneración no deberían socavar los convenios colectivos existentes, ni en el país donde se realiza el trabajo ni en el país en que está radicada la plataforma.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos que se refieren a la distinción entre trabajadores autónomos y empleados, así como a los comentarios formulados por los empleadores de que los salarios mínimos están vinculados al empleo, la Oficina aclara que el objetivo del enunciado no es incluir a todos los trabajadores de plataformas digitales en el ámbito de los salarios mínimos, establecidos por ley o negociados. La Oficina propone modificar ligeramente el enunciado para hacer hincapié en que lo que se pretende es asegurar que el nivel de su remuneración no sea indebidamente bajo. El nivel del salario mínimo, establecido por ley o negociado, aplicable a otros trabajadores que se encuentren en una situación comparable serviría de punto de referencia a este respecto. La Oficina también propone incluir en el enunciado la expresión «cuando proceda» con objeto de reflejar aquellas situaciones en las que no se ha fijado una remuneración mínima o en las que los trabajadores de plataformas digitales fijan sus propias tasas de remuneración.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos que tienen sistemas en los que la fijación de salarios mínimos se basa en la negociación entre los interlocutores sociales, la Oficina confirma que la palabra «negociado» en la expresión «salario mínimo, establecido por ley o negociado» de esta disposición abarca este concepto.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 52 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 52. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para asegurar que la remuneración que reciban los trabajadores de plataformas digitales sea por lo menos equivalente al salario mínimo, establecido por ley o negociado, de otros trabajadores en situación comparable.**

Pregunta 37

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían formular orientaciones sobre el pago de propinas y otras gratificaciones a fin de asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales las cobren?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	104	32	0
Empleadores	108	7	101	0
Trabajadores	192	180	8	4

Comentarios

Gobiernos

Canadá: Sí. Con respecto únicamente a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

China: Sí. Se recomienda que se adopte una formulación más flexible y basada en principios.

Maldivas: Sí. Las propinas y otras gratificaciones pueden ser una fuente de ingresos considerable para los trabajadores de plataformas, y es importante garantizar que se distribuyan de manera equitativa y transparente.

Marruecos: Sí. Los Miembros deberían proporcionar las orientaciones pertinentes, respetando al mismo tiempo las responsabilidades de los empleadores en materia de organización del trabajo, incluida su política de remuneración.

Singapur: Sí. Como disposición no obligatoria, ya que las propinas y gratificaciones no constituyen una práctica habitual en algunos Estados Miembros.

India: No. Las propinas y otras gratificaciones son voluntarias y deberían excluirse del ámbito de aplicación del instrumento.

República de Corea: No. Si llegaran a imponerse tales medidas, podrían dar lugar a efectos colaterales no deseados, como la introducción de las propinas y gratificaciones donde antes no existían.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Las propinas pertenecen al trabajador. Depende de si los Gobiernos están dispuestos a proporcionar orientación, en consulta con los interlocutores sociales. Esto puede ser demasiado prescriptivo e innecesario.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En las orientaciones también debería establecerse que las propinas y otras gratificaciones se reciban a tiempo y de manera transparente, y que los trabajadores estén informados y puedan negociar la forma en que se calculan las propinas y otras gratificaciones.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado, y casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

Tomando en consideración los comentarios formulados por algunos Gobiernos, la Oficina propone introducir cierta flexibilidad en el texto para tener en cuenta los casos en que el pago de propinas no es una práctica habitual. Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina recuerda asimismo que esta disposición sería de carácter orientativo y figuraría en una recomendación.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 54 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 54. Los Miembros deberían formular, según proceda, orientaciones para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales reciban las propinas y otras gratificaciones que se les abonen.**

Pregunta 38

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer un método para fijar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a disposición de la plataforma y a la espera de que se les asignen tareas?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	101	31	7
Empleadores	112	4	106	2
Trabajadores	192	76	108	8

Comentarios

Gobiernos

Colombia: Sí. El tiempo de disponibilidad debe pagarse en términos no menos favorables que el resto del tiempo de trabajo.

Jamaica: Sí. Debería aplicarse una tasa de remuneración especial al «tiempo de espera».

Maldivas: Sí. Esta disposición es crucial para abordar los singulares desafíos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas, quienes a menudo tienen horarios de trabajo irregulares y pasan un tiempo considerable a la espera de que se les asignen tareas.

Filipinas: Sí. En relación con el control ejercido sobre los trabajadores de plataformas digitales.

Francia: No. Dados los numerosos y diferentes modelos económicos y sociales de las plataformas y la diversidad de los sectores en los que estas operan, parece difícil definir un método uniforme aplicable a todos los trabajadores de plataformas digitales.

Costa Rica: Sí. **Chipre:** No. **Países Bajos:** Otra. Siempre y cuando solo se aplique a aquellas personas que están vinculadas por una relación de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los trabajadores de plataformas que son contratistas independientes no están «a disposición de la plataforma», sino al contrario. Se les paga por las tareas que aceptan y pueden conectarse y desconectarse en cualquier momento. Cuando no están realizando una tarea asignada, pueden rechazar otras tareas, trabajar para terceros o atender compromisos personales. Los trabajadores tienen total control del tiempo que no dedican a trabajar, y las plataformas no deberían ser responsables de compensarlos por este tiempo. El caso de Chile, al que se hace referencia en el Informe V (1) relativo a la legislación y la práctica, es un ejemplo aislado.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: No, los periodos de tiempo durante los cuales un trabajador está a disposición de la plataforma deberían considerarse parte del horario laboral ordinario y de sus «horas de trabajo» normales, con arreglo a la definición propuesta en la pregunta 12 y a la definición

de «horas de trabajo» que figura en el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos está de acuerdo con este enunciado, mientras que la mayoría de las organizaciones de trabajadores y casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto, aunque no por las mismas razones.

Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores y de algunos Gobiernos en el sentido de que los trabajadores de plataformas digitales no están a disposición de la plataforma, tal y como se indica en el comentario relativo a la pregunta 12, la Oficina recuerda que la definición de «horas de trabajo» no se ha incluido en las conclusiones propuestas. Sin embargo, algunas categorías de trabajadores de plataformas digitales pueden tener periodos de tiempo durante los cuales están conectados y a la espera de que se les asignen tareas y no están realizando actividades personales. En respuesta a los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores, la Oficina señala, no obstante, que no todo el tiempo de espera puede considerarse tiempo de trabajo.

Por consiguiente, la Oficina propone que en el enunciado se haga referencia a «compensación» en lugar de «remuneración», teniendo en cuenta la definición del término «remuneración» que figura en el punto 3, *d*) de las conclusiones propuestas, y que se sustituya «a la espera de que se les asignen tareas» por «a la espera de trabajo». La Oficina también propone introducir cierta flexibilidad en el enunciado, especificando para ello que la disposición debería aplicarse cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 56 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 56. Los Miembros deberían establecer métodos para fijar la compensación que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a la espera de trabajo, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo.**

Pregunta 39

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas que permitan a los trabajadores de plataformas digitales rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo cuando no estén disponibles para trabajar, sin sufrir represalias?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	104	31	4
Empleadores	112	12	95	5
Trabajadores	192	184	5	3

Comentarios

Gobiernos

Finlandia: Sí. Depende de la modalidad de trabajo. Los trabajadores autónomos deben tener un derecho irrestricto a desconectarse del servicio o a no aceptar tareas.

Namibia: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales deberían poder rechazar tareas dentro de los términos del contrato de trabajo o si las tareas son ilegales.

Filipinas: Sí. La respuesta es afirmativa en lo tocante a la prohibición de represalias. Sin embargo, deberían establecerse directrices en las que se especifique cuándo es razonable rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital.

Polonia: Sí. Con reservas. En el caso de los empleados, resulta razonable especificar que es lícito rechazar tareas fuera del horario laboral o en determinados casos, ya que esos trabajadores están a disposición del empleador durante dicho horario laboral con una remuneración adecuada. En el caso de los trabajadores que no son empleados, la disponibilidad y las consecuencias de no estar disponibles suelen regirse por lo dispuesto en el contrato.

Argentina: No. Debería proponerse otra redacción, donde se establezca la posibilidad del rechazo de una tarea o de la desconexión de una plataforma digital antes de completar una tarea o después de completarla.

Seychelles: Otra. Debería aclararse el significado de la frase «cuando no estén disponibles para trabajar».

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado como sigue: «El instrumento o los instrumentos deberían disponer que los Miembros deberían adoptar medidas que permitan a los trabajadores de plataformas digitales rechazar una tarea o un proyecto, o desconectarse de una plataforma digital de trabajo antes de completar una tarea o después de completarla, en caso de haberla aceptado». No se obliga a nadie a trabajar y los trabajadores de plataformas son libres de desconectarse en cualquier momento antes de aceptar una tarea. La expresión «sin sufrir represalias» tiene una connotación negativa y no está suficientemente definida.

Trabajadores

SNA: Sí. De ese modo se asegura que los trabajadores tienen libertad para gestionar su disponibilidad y sus condiciones de trabajo.

UGT (España): Sí. Esas medidas pueden prever múltiples situaciones, desde las más necesarias desde un punto de vista personal o por motivos de salud mental o física, hasta la relativas a trámites bancarios, por ejemplo.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto. Sin embargo, algunos Gobiernos sugieren que debería haber motivos válidos para rechazar una tarea o desconectarse de una plataforma digital de trabajo, y la mayoría menciona la situación particular de los empleados. Dada la variedad de circunstancias, en particular el hecho de que los empleados no gocen de libertad para rechazar una

tarea o desconectarse de la plataforma de trabajo durante su horario laboral, la Oficina ha redactado el texto de tal modo que permita tomar en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo.

En respuesta a la propuesta de las organizaciones de empleadores de reformular el enunciado, la Oficina propone que en la versión inglesa se haga referencia a «tasks» en lugar de a «work assignments», modificación que no afecta a la versión española.

Con respecto al término «represalias», la Oficina observa que se utiliza en normas existentes, por ejemplo, en el artículo 13, 4) del Convenio núm. 176, con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin temor a sanciones o consecuencias negativas. En el contexto de este enunciado, tales consecuencias podrían consistir, por ejemplo, en una merma de las oportunidades de trabajo en el futuro, un retroceso en la clasificación del trabajador, la denegación de acceso a determinadas funciones o prestaciones de la plataforma, o la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales.

Además, en consonancia con los comentarios que formula en relación con las preguntas 12 y 38, la Oficina no ha mantenido en las conclusiones propuestas la referencia a la disponibilidad de los trabajadores para trabajar.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 58 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 58. Los Miembros deberían adoptar medidas para que los trabajadores de plataformas digitales puedan, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo, rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo, sin sufrir represalias.**

H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo

Pregunta 40

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores de dichas plataformas, antes de ser empleados o contratados, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a trabajadores de plataformas digitales, acerca del uso de algoritmos con fines de organización, supervisión y evaluación del trabajo, y la medida en que su uso incide en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	131	6	3
Empleadores	112	10	100	2
Trabajadores	193	188	2	3

Comentarios

Gobiernos

Barbados: Sí. La igualdad de trato no debería verse afectada por los algoritmos.

Camboya: Sí. Las plataformas deberían informar sobre el uso de algoritmos a sus trabajadores para garantizar unas condiciones de trabajo decentes y evitar así cualquier forma de explotación que pudiera producirse accidentalmente.

Croacia: Sí. El empleador que utilice tecnología digital y sistemas de gestión automatizados debe garantizar la transparencia en la organización del trabajo, incluida la información sobre cómo se toman las decisiones por medio de algoritmos.

Francia: Sí. La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas exige que las plataformas informen, por escrito y de forma transparente y accesible, a los trabajadores de plataformas empleados y autónomos y a sus representantes sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones.

Maldivas, Namibia: Sí. Un enunciado en ese sentido puede facilitar el diálogo entre las plataformas y los representantes de los trabajadores sobre el uso de algoritmos y las repercusiones que estos pueden tener.

México: Sí. Todos los trabajadores de plataformas digitales deberán conocer de antemano las condiciones de trabajo que se apliquen a través de algoritmos, entre ellas las reglas para la asignación de tareas, servicios, obras o trabajos.

Suecia: No. El instrumento se debería formular de modo que tenga una aplicación más general y no solo sea aplicable a los trabajadores de plataformas.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los algoritmos y la regulación de la inteligencia artificial plantean cuestiones técnicas que van más allá del ámbito de competencia de la OIT. La «supervisión» y la «evaluación» implican una relación de trabajo, lo que no se aplica a la mayoría de los trabajadores de plataformas. Los algoritmos mejoran la eficiencia y la seguridad de los servicios, y las plataformas tienen derecho a utilizarlos. Informar a los trabajadores de los cambios constantes de los algoritmos es inviable e innecesario. Las actualizaciones de los algoritmos en tiempo real son esenciales para la seguridad del servicio, la fiabilidad y las condiciones de trabajo, por lo que no es factible notificarlas con antelación. Los algoritmos están protegidos por derechos de propiedad intelectual y compartir los códigos fuente vulneraría esos derechos y la legislación sobre secretos comerciales.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales que consulten y lleguen a un acuerdo con los trabajadores de las plataformas digitales y sus representantes o con las organizaciones representativas de los trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a esos trabajadores. Las plataformas digitales de trabajo deben proporcionar información por escrito, a más tardar el primer día de trabajo, antes de introducir cambios que afecten a las condiciones de trabajo, la organización del trabajo o la supervisión de la ejecución del trabajo, y cuando así lo solicite el trabajador. La información deberá presentarse de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, en un lenguaje claro y sencillo, y también debería facilitarse a la autoridad nacional competente en la materia.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos señalan que los trabajadores deberían tener derecho a ser informados sobre el uso de algoritmos y su impacto en las condiciones de trabajo.

Con respecto a los comentarios de algunos Gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de trabajadores en el sentido de que la información sobre el uso de algoritmos debería ponerse a disposición de la autoridad nacional competente, la Oficina remite a su comentario correspondiente a la pregunta 43.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores en relación con los códigos fuente, la Oficina aclara que el enunciado no establece la divulgación de información específica sobre el diseño de los algoritmos, su código fuente u otra información amparada por el derecho de propiedad intelectual. El enunciado alude a la necesidad de asegurar la transparencia en relación con el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales de trabajo y en los casos en que la utilización de estos pueda afectar a las condiciones de trabajo o al acceso al trabajo de los trabajadores de las plataformas digitales.

En respuesta a los comentarios de un Gobierno y de organizaciones de empleadores en el sentido de que los algoritmos y la inteligencia artificial plantean cuestiones técnicas que evolucionan rápidamente y que están fuera del ámbito de competencia de la OIT, la Oficina señala que la evolución de las tecnologías se aborda en otras normas, entre ellas la Recomendación núm. 169, en cuyo párrafo 22, c) se establece que los Miembros deberían esforzarse en lograr por medio de medidas adecuadas que «se eliminen [...] los efectos negativos del cambio tecnológico sobre las condiciones de trabajo y de vida y la seguridad e higiene en el trabajo...».

En respuesta a las sugerencias de algunos Gobiernos de que se informe a los trabajadores sobre el impacto que tienen los algoritmos, no solo en las condiciones de trabajo, sino también en cuestiones como las pautas para la asignación de tareas o la desactivación de cuentas, la Oficina propone añadir la expresión «acceso al trabajo». De este modo, en el texto del enunciado se abordan aspectos adicionales, como la asignación de tareas o la desactivación de cuentas, que no se refieren específicamente a las condiciones de trabajo.

En relación con algunos comentarios sobre el uso de los procesos automatizados de toma de decisiones, la Oficina ha sustituido la referencia a «algoritmos» por la expresión «sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares» por las razones expuestas en su comentario correspondiente a la pregunta 6.

Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores según los cuales la referencia a la «supervisión» y la «evaluación» implica una relación de trabajo, la Oficina ha modificado la redacción del enunciado para que diga «con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo».

En cuanto a la sugerencia de dos Gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de trabajadores de que la información se facilite de forma clara y comprensible, la Oficina remite a la pregunta 55, que se refiere a esta cuestión.

La Oficina también propone que en el enunciado se haga referencia a «empleo o contratación» para denotar la relación contractual de los trabajadores empleados o los trabajadores autónomos con las plataformas digitales de trabajo. Esta expresión también se utiliza en otros puntos de las conclusiones propuestas en los que se hace referencia a dichas relaciones contractuales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 27 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

27. **Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre:**

- a) **el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo;**
- b) **la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso a él.**

Pregunta 41

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que velen por que el uso de algoritmos:

- a) **no dé lugar a cualquier discriminación directa o indirecta, incluido en lo que respecta al acceso al trabajo en o a través de plataformas digitales y a la fijación de la remuneración;**
- b) **no tenga efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos riesgos de accidentes del trabajo y riesgos psicosociales?**

Respuestas

	Total	a)			Total	b)		
		Sí	No	Otras		Sí	No	Otras
Gobiernos	136	128	5	3	137	126	6	5
Empleadores	112	12	97	3	112	12	98	2
Trabajadores	193	187	1	5	193	190	0	3

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Hay que tener en cuenta que los algoritmos generados por máquinas pueden dar lugar a discriminación y a una intensificación del trabajo.

Brasil, Croacia, Qatar: Sí. Los trabajadores de plataformas deben poder disfrutar de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que incluyen todas las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo y la no discriminación en el trabajo.

Colombia: Sí. Los avances tecnológicos requieren también que haya una reglamentación del uso de datos y la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo del trabajo.

Singapur: Sí. Pero debería preverse cierta flexibilidad en cuanto a la forma en que cada Miembro puede exigir a las plataformas que cumplan esa disposición.

Sudáfrica: Sí. En muchas jurisdicciones ya existen leyes que regulan este tipo de cuestiones. Sin embargo, los empleadores han de ser conscientes de que siguen siendo responsables de todo incumplimiento de estas leyes como consecuencia de la utilización de algoritmos.

Lituania: No. Es necesario aclarar si la referencia al riesgo de accidente es pertinente en el caso de plataformas digitales de trabajo en línea.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Los Miembros ya disponen de leyes contra la discriminación y sobre la seguridad y salud en el trabajo acordes con los convenios de la OIT aplicables. El hecho de que la discriminación o las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo se produzcan a través de un algoritmo o mediante interacciones en persona es irrelevante. La diversa gama de algoritmos existentes, así como las ideas erróneas sobre su finalidad e impacto, impiden el desarrollo eficaz de tales marcos. El uso de algoritmos puede contribuir a reducir la discriminación y mejorar la seguridad, ya que los algoritmos presentan menos sesgos conscientes e inconscientes que un ser humano. Los algoritmos también pueden ayudar a proteger al público, por ejemplo, indicando los documentos de identidad que han expirado. La alusión a la «remuneración» solo es pertinente en el caso de que exista una relación de trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Además de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)*, las plataformas digitales de trabajo también deberían tener la obligación de garantizar que los algoritmos no vulneren el conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, esta obligación deberá incluir requisitos claros relativos al establecimiento de garantías y planes de medidas preventivas o correctivas, incluida la necesidad de interrumpir el uso de algoritmos que no respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Para ello, también es necesario que las plataformas digitales de trabajo dispongan de personal que cuente con los recursos necesarios para realizar esta labor.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los enunciados de esta pregunta, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de empleadores y de dos Gobiernos en el sentido de que ya existe legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y de no discriminación que se aplica también a los trabajadores de las plataformas digitales, la Oficina señala que en el enunciado de esta pregunta no se prescribe la forma en que los Estados Miembros regularán estas cuestiones.

En relación con los comentarios de las organizaciones de trabajadores sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Oficina propone incorporar en el encabezamiento de este enunciado una obligación general al respecto. Además, propone mantener la referencia a la discriminación y a cuestiones específicas en materia de seguridad y salud, ya que se trata de una referencia con la que los Gobiernos están de acuerdo en general y cuya importancia algunos de ellos han destacado específicamente en sus respuestas.

La Oficina también propone incluir la expresión «acceso al trabajo» y sustituir la referencia a los «algoritmos» por «sistemas automatizados» por las razones expuestas en relación con la pregunta 6. Asimismo, propone que se diga «la remuneración» en lugar de «la fijación de la remuneración», ya que esto último puede ser demasiado limitado teniendo en cuenta el objetivo de la disposición.

Por lo que respecta a las respuestas de algunos Gobiernos que afirman que debería existir una supervisión humana y una revisión de las decisiones mediante algoritmos, la Oficina se remite a su comentario correspondiente a la pregunta 42.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 28 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 28. Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que el uso que hagan de los sistemas automatizados mencionados en el punto 27 no vulnere los principios y derechos fundamentales. En particular, dicho uso no debería:**
- a) dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra los trabajadores de plataformas digitales, incluido en lo que respecta a la remuneración o al acceso al trabajo;**
 - b) tener efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos los derivados del incremento de los riesgos de accidentes del trabajo y peligros psicosociales.**

Pregunta 42

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso efectivo, sin demora indebida, a una revisión humana de toda decisión generada por un algoritmo que incida en sus condiciones de trabajo, en particular cuando esta tenga como consecuencia la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de la relación de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	127	6	4
Empleadores	111	15	93	3
Trabajadores	192	188	0	4

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Habría que aclarar la cuestión de la revisión por humanos de todas las decisiones generadas por algoritmos que afecten a las condiciones de trabajo, para no imponer una carga operativa y administrativa indebida a las plataformas digitales de trabajo. Sin embargo, las decisiones sobre la suspensión y la desactivación de cuentas son ámbitos fundamentales en los que es necesaria una revisión humana.

Croacia: Sí. Los instrumentos pertinentes deben prever necesariamente la obligación de la supervisión humana en cuanto al control del trabajo y de las decisiones que se adopten en el marco de un sistema de gestión automatizado.

Chile: Sí. La revisión humana en los estos temas resulta relevante y necesaria para la resolución de este tipo de situaciones. Debe existir presencia humana en todos los territorios y lugares dentro de un Estado Miembro donde la plataforma digital realice sus operaciones.

Lesotho: Sí. Se subraya así la importancia de aplicar políticas y normativas que establezcan un equilibrio entre el fomento de la innovación, la protección de los derechos de los trabajadores y la preservación de los beneficios de esta economía en evolución.

Maldivas: Sí. Es importante especificar cuáles serían los procedimientos para solicitar revisiones por humanos y los plazos en los que deberían llevarse a cabo dichas revisiones.

Marruecos: Sí. Además, es fundamental que se notifique por escrito a los trabajadores los motivos por los que se ha suspendido o desactivado su cuenta, y que exista la posibilidad de presentar recurso.

República de Corea: Sí. La expresión «decisión generada por un algoritmo» no está clara. Sería más apropiado sustituir esta expresión por «decisión generada por un sistema automatizado».

Singapur: No. Sugiere que esta disposición sea una orientación de carácter no vinculante que guíe a las plataformas digitales de trabajo en la solución de conflictos relacionados con las decisiones generadas por algoritmos.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se trata de una propuesta poco práctica. La revisión humana puede dar lugar a retrasos infinitos. Los algoritmos están automatizados y pueden resolver problemas rápidamente si se codifican para ese fin. Esto es especialmente útil en los casos de problemas de seguridad urgentes, en los que el uso de un algoritmo puede facilitar actuaciones rápidas. Un enfoque de las salvaguardias basado en el riesgo puede ser una mejor solución.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Recomendamos encarecidamente que haya una revisión humana de las decisiones generadas por un algoritmo que afecten a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un sentido general. Esta respuesta también debe leerse en consonancia con la respuesta que damos a la pregunta 73.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

En respuesta a la sugerencia de una mayoría de organizaciones de trabajadores que plantearon incluir una mención a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la Oficina señala que en el punto 29 (pregunta 41) de las conclusiones propuestas se establece una prohibición general del uso de algoritmos que vulneren tales derechos.

La Oficina aclara que el enunciado de la pregunta se refiere a que los trabajadores tengan «acceso efectivo» a una revisión humana de cualquier decisión que dé lugar a la suspensión o desactivación de sus cuentas, pero no especifica la forma de llevarla a cabo.

Algunos Gobiernos consideran que es necesaria una revisión humana para las decisiones cruciales, como las relacionadas con la suspensión y la desactivación de cuentas. Sin embargo, una explicación por escrito puede ser suficiente en los casos en los que los trabajadores solicitan información sobre decisiones relativas a otras condiciones de trabajo. Teniendo en cuenta estos comentarios y el hecho de que la mayoría de las organizaciones de empleadores formularon observaciones sobre la viabilidad de su aplicación, la Oficina propone modificar el enunciado para ofrecer una mayor claridad en relación con las condiciones para una revisión por humanos.

Además, en respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos en el sentido de que el enunciado debería hacer referencia a las retenciones de pagos, la Oficina ha modificado el enunciado para reflejar este aspecto.

La Oficina también propone incluir las expresiones «acceso al trabajo», «sistema automatizado» y «empleo o contratación» por las razones expuestas en los comentarios que formula en relación con las preguntas 6 y 28.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 29 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 29. Todo Miembro debería velar por que, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automatizado, los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso, sin demora indebida, a:**
- a) una explicación por escrito de toda decisión que afecte a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo;**
 - b) una revisión por humanos de toda decisión que tenga como consecuencia la denegación del pago, o la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo.**

Pregunta 43

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que cuando la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales no esté contemplada en un convenio colectivo, este uso debería estar sujeto a una autorización previa por la autoridad competente?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	135	97	32	6
Empleadores	113	6	105	2
Trabajadores	191	107	10	74

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. El uso de algoritmos en las plataformas digitales debe estar sujeto a la autorización previa de la autoridad competente en la materia, habida cuenta de su considerable impacto y sus consecuencias directas en las condiciones de trabajo.

Bélgica: Sí. Si las implicaciones del uso de algoritmos no están contempladas en un convenio colectivo, el trabajador debe al menos ser informado de ellas. Si el uso de algoritmos tiene repercusiones en el tratamiento de datos personales de los empleados, parece necesario que dicho uso esté sujeto a la autorización previa de la autoridad competente.

Camboya: Sí. Cada Estado Miembro debe responder a esta cuestión con arreglo a las circunstancias específicas del contexto nacional.

México: Sí. Las plataformas deberán informar a los trabajadores del uso de algoritmos en la asignación de tareas o servicios de manera clara.

China: No. La autorización previa de las autoridades no garantiza la regulación o la supervisión efectivas. Se recomienda adoptar una formulación más flexible y basada en principios generales con respecto a la autorización del uso de algoritmos.

Países Bajos: Otra. Los algoritmos de alto riesgo y gran impacto deberían estar más regulados que los que presentan bajo riesgo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Esto supone un obstáculo burocrático a la innovación y es poco práctico. No está claro qué autoridad sería competente para revisar los algoritmos, lo que plantea un problema en cuanto a las cuestiones de los secretos comerciales y la propiedad intelectual. Las plataformas deberían poder adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Las plataformas tienen derecho a utilizar algoritmos sin injerencias del Estado ni de los sindicatos.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Otra. Sugerimos enérgicamente trasladar esta disposición a la sección de disposiciones obligatorias y establecer una distinción para garantizar que, cuando exista un convenio colectivo, el uso de algoritmos se realice en consulta con el sindicato pertinente y, cuando no exista convenio colectivo, se efectúe con la autorización previa de la autoridad competente que corresponda.

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

La Oficina, si bien tiene en cuenta los comentarios de la mayoría de las organizaciones de trabajadores en el sentido de que esta disposición debería ser obligatoria, también toma nota de los comentarios de algunos Gobiernos sobre su capacidad para aplicar una disposición que exija una autorización previa. Teniendo en cuenta estas preocupaciones, considera que sería más adecuado realizar una «notificación» a la autoridad competente.

Para mayor claridad, la Oficina también propone indicar explícitamente que esta responsabilidad se aplica a las plataformas digitales de trabajo. Además, para mantener la coherencia, la Oficina propone también hacer referencia al «acceso al trabajo» y a los «sistemas automatizados», por los motivos expuestos en relación con la pregunta 6.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 63 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 63. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo notifiquen a la autoridad competente el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio, salvo que el impacto de dicho uso en las condiciones de trabajo o en el acceso al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales esté contemplado en un convenio colectivo.**

Pregunta 44

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos de la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, así como la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con representantes de los trabajadores de plataformas digitales u organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	124	8	4
Empleadores	112	9	102	1
Trabajadores	191	190	0	1

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Las plataformas podrían hacer un seguimiento del uso de los algoritmos para maximizar la eficiencia y la fiabilidad de los servicios que ofrecen; del mismo modo, también deberían examinar el impacto de los algoritmos en las condiciones de trabajo. Los requisitos en materia de consulta deberían tener un carácter complementario, y no imponer a las plataformas cargas administrativas o que afecten a su eficiencia.

Croacia: Sí. La supervisión periódica de los algoritmos es crucial para prevenir el uso indebido, proteger los derechos laborales y garantizar la equidad y la transparencia, junto con la adopción de medidas correctivas que permitan mejorar estos aspectos.

Finlandia: Sí. Las propias plataformas deberían realizar la evaluación. Si se elige a representantes, estos deberían ser debidamente escuchados.

Marruecos: Sí. También es esencial que los datos resultantes del seguimiento y la evaluación se comuniquen a la autoridad gubernamental encargada de los asuntos laborales.

Sierra Leona: Sí. Con el tiempo, esto se traducirá en un uso eficaz, eficiente y responsable de los algoritmos en las plataformas digitales de trabajo.

Estados Unidos: Sí. Las organizaciones deberían contar con sistemas de gobernanza, procedimientos, procesos de supervisión humana y procesos de evaluación claros de los sistemas de inteligencia artificial para su aplicación en el lugar de trabajo.

Argentina: No. La pregunta es imprecisa; no se entiende a qué tipo de incidencia se refiere.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Las empresas son entidades independientes. Se puede fomentar la colaboración, pero este enunciado es demasiado prescriptivo para un instrumento. El seguimiento y la evaluación periódicos añadirán más obligaciones a las plataformas, y podría exigirles que investigaran las repercusiones, lo que podría durar años. Además, esta colaboración no solo podría retrasar la mejora de los algoritmos, sino que también podría considerarse una medida anticompetitiva, dado que la mayoría de los trabajadores de plataformas son contratistas independientes.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se sugiere trasladar este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias. Esta disposición también debería garantizar que las medidas correctivas incluyan la prohibición del uso de sistemas de gestión algorítmica cuando no puedan protegerse adecuadamente los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

En respuesta a la preocupación manifestada por dos Gobiernos y por una mayoría de organizaciones de empleadores en sus comentarios en el sentido de que la disposición añadiría más cargas a las plataformas, la Oficina recuerda que en el enunciado de esta pregunta se propone alentar, no obligar, a las plataformas digitales de trabajo a desempeñar esa función de seguimiento.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de trabajadores sobre la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo cuando se utilizan algoritmos, la Oficina señala que esta preocupación se aborda en el punto 29 (pregunta 41).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 64 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 64. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos del impacto del uso de dichos sistemas automatizados, y la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con los representantes de los trabajadores de plataformas digitales o las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales.**

Pregunta 45

Disposiciones orientativas

¿Debería destacarse en el instrumento o los instrumentos la importancia de que se contemplen al menos los siguientes elementos en cualquier información, convenio colectivo o autorización previa, a que se hacen referencia en las preguntas 40 y 44:

- los principales parámetros del funcionamiento de los algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo, y su importancia relativa;
- el grado de intervención humana, en su caso, en el proceso de toma de decisiones;
- todo cambio ulterior de los apartados a) o b)?

Respuestas

	Total	a)			Total	b)			Total	c)		
		Sí	No	Otras		Total	Sí	No		Otras	Sí	No
Gobiernos	136	123	8	5	135	124	7	4	136	122	10	4
Empleadores	112	9	103	0	112	10	102	0	112	9	102	1
Trabajadores	190	188	1	1	188	186	0	2	187	186	0	1

Comentarios

Gobiernos

Finlandia: Sí. Si se trata de información facilitada directamente a la persona que realiza el trabajo.

Italia: Sí. Es importante regular el uso de los algoritmos para evitar riesgos de uso ilegal o arbitrario. Debería garantizarse que las decisiones automatizadas sean sometidas a supervisión humana y que se facilite a los trabajadores toda la información necesaria.

Namibia: Sí. La comunicación oportuna y clara permitirá reforzar las relaciones laborales y mejorar la productividad.

República de Corea: a) Sí; b) Sí; c) No. Debería facilitarse información clave, como la relativa a los principales parámetros que inciden en las condiciones de trabajo y a la intervención humana en las decisiones sobre algoritmos. Sin embargo, la divulgación de todos los cambios de menor importancia podría entrañar costes y cargas innecesarios.

Estonia: No. El texto es demasiado detallado y excesivamente regulador.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Las plataformas podrían querer ser transparentes en lo que respecta al funcionamiento general de los algoritmos, pero no que se establezca como condición la necesidad de una autorización previa. Los algoritmos están protegidos por los derechos de propiedad intelectual. Se trata de información comercial de carácter sensible.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. También sugerimos que el apartado b) se amplíe para que abarque el «ámbito» de la intervención humana, de modo que incluya las categorías de actuación reguladas por la gestión algorítmica.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los enunciados de esta pregunta, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad al respecto.

En respuesta a los comentarios formulados por las organizaciones de trabajadores en el sentido de que el enunciado de la pregunta 45, b) debería ampliarse para incluir una mención a las acciones abarcadas por la gestión algorítmica, la Oficina señala que estas acciones se describen en el punto 28 (pregunta 40).

En respuesta a las preocupaciones de varias organizaciones de empleadores por la inclusión de la expresión «autorización previa» en el enunciado, y con el fin de mantener la coherencia con el enunciado del punto 63 (pregunta 43), la Oficina propone que el enunciado diga: «notifiquen dicho uso a la autoridad competente».

En respuesta a las respuestas de algunos Gobiernos que insisten en la necesidad de preservar la autonomía de los interlocutores sociales en el proceso de negociación colectiva, la Oficina propone crear un nuevo punto 66 que disponga que «[t]ambién debería alentarse a tomar en consideración estos aspectos en la negociación de los convenios colectivos».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir los dos textos siguientes como puntos 65 y 66, respectivamente, de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

65. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que, cuando faciliten la información exigida en el Convenio sobre el uso de sistemas automatizados o notifiquen dicho uso a la autoridad competente, se refieran a los siguientes aspectos:
- los principales parámetros que repercuten en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo, y la importancia relativa de estos parámetros;
 - el grado de intervención humana, si la hubiere, en el proceso de toma de decisiones;
 - cualesquiera cambios introducidos en los apartados a) o b).
66. También debería alentarse a tomar en consideración estos aspectos en la negociación de los convenios colectivos.

I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales

Pregunta 46

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el uso, el tratamiento y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	135	2	1
Empleadores	113	15	96	2
Trabajadores	194	194	0	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. La protección de los datos personales de los trabajadores de las plataformas digitales es de importancia fundamental. Sería conveniente contar con una reglamentación o una legislación que regulase este ámbito.

Bélgica, Francia, Países Bajos: Sí. Para los Estados miembros de la Unión Europea, se trata de una obligación, ya que existe un marco jurídico de obligado cumplimiento en este ámbito (el Reglamento general de protección de datos).

Burundi: Sí. Estas garantías son necesarias para proteger los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales.

Cambodia: Sí. Los datos personales deberían protegerse adecuadamente y no utilizarse sin el consentimiento de la persona interesada.

Colombia: Sí. Las tecnologías digitales basadas en la inteligencia artificial permiten formas nuevas, generalizadas, continuas y a un menor coste de la supervisión y la gestión del personal basadas en la recopilación de datos en tiempo real, durante la jornada laboral y fuera de ella, así como en diversos lugares de trabajo y fuera de ellos, y en ocasiones más allá de lo estrictamente necesario o legal.

Sudáfrica: Sí. Sudáfrica ya cuenta con leyes que protegen los datos personales. El uso de datos personales sin permiso debe tipificarse penalmente porque puede dar lugar a ciberdelitos que podrían tener graves consecuencias para los trabajadores.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En primer lugar, muchos Estados Miembros ya disponen de leyes relativas a la privacidad y la protección de los datos. La protección de datos requiere un enfoque unificado para todos los trabajadores; la adopción de un enfoque independiente para los trabajadores de plataformas sería discriminatorio y causaría fragmentación. La cuestión de la protección de datos se debatirá en una reunión de expertos que se celebrará en 2027, y las medidas deberían basarse en los resultados de esta próxima reunión. Dado que no todos los trabajadores de plataformas tienen que comunicar datos personales para ofrecer sus servicios en una plataforma, el enunciado de esta pregunta parte de la premisa incorrecta de que los datos se comunican en todos los casos.

Trabajadores

CAT: Sí. Actualmente en México los trabajadores de las plataformas digitales no cuentan con contratos independientes o directos con las plataformas digitales que regulen el uso y la protección de los datos personales.

CATUS: Sí. En Serbia, la Ley de Protección de Datos Personales establece la obligación de que las plataformas digitales designen a una persona encargada de la protección de los datos personales; además, la información de contacto de dicha persona debe ser darse a conocer en la plataforma (mundial).

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos destacan la importancia de que el instrumento o los instrumentos contengan disposiciones relativas a la protección de datos, y algunos hacen referencia a la existencia de normativas nacionales o regionales en la materia. En sus comentarios, varios Gobiernos destacan la necesidad de mantener la coherencia con la legislación nacional o, en algunos casos, con la legislación internacional.

La Oficina recuerda los principios establecidos en el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*²⁶, que recopila principios de alto nivel bien establecidos en materia de protección de datos. No obstante, en respuesta a los comentarios de varios Gobiernos sobre las reglamentaciones existentes, propone añadir la expresión «de conformidad con los instrumentos internacionales pertinentes» para mayor flexibilidad en la formulación de estos principios.

Con respecto a los comentarios de varias organizaciones de empleadores en el sentido de que esta cuestión debería abordarse en la reunión de expertos de 2027, la Oficina considera que el texto

²⁶ OIT, *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, 1997.

propuesto, en su versión enmendada, refleja principios de alto nivel que prevén un ámbito de aplicación y una flexibilidad suficientes, sin perjuicio de futuras discusiones sobre este tema.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 30 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 30. Todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento, el uso y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales, de conformidad con los instrumentos internacionales pertinentes.**

Pregunta 47

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que velen por que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, traten y utilicen únicamente en la medida estrictamente necesaria para la adecuada ejecución de la relación de trabajo o según disponga la legislación nacional, y que prohíban, en particular, la recopilación, el tratamiento y la utilización de datos personales:

- relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;
- relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;
- obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén conectados a una plataforma digital de trabajo a efectos de la realización de un trabajo;
- relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles según se determine con arreglo a las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos nacionales e internacionales pertinentes?

Respuestas

	a)				b)				c)				d)			
	Total	Sí	No	Otras												
Gobiernos	137	127	7	3	137	127	7	3	137	124	10	3	137	126	8	3
Empleadores	113	19	90	4	113	17	92	4	113	16	93	4	112	17	91	4
Trabajadores	194	188	3	3	192	184	5	3	194	188	4	2	193	190	1	2

Comentarios

Gobiernos

Bélgica: Sí. La afiliación es una cuestión delicada, y el empleador no debe saber qué trabajadores están afiliados y a qué sindicatos, para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la libertad sindical con total seguridad.

Brasil: Sí. Deben existir garantías efectivas en relación con el uso de los datos personales de los trabajadores en las plataformas digitales para proteger la privacidad y la seguridad de los trabajadores.

Chile: Sí. Todos los datos deben ser protegidos y utilizados únicamente para la gestión del trabajo en la plataforma.

República de Corea: Sí. Los datos confidenciales pueden ser procesados si existe consentimiento al respecto o si así lo exige la legislación nacional. Deberían preverse excepciones para garantizar que la legislación nacional y las normas internacionales sean compatibles.

España: Sí. Se trata de disposiciones necesarias para garantizar el respeto de los derechos y libertades de los trabajadores.

Japón: No. Por el momento no debe establecerse una norma internacional del trabajo detallada sobre el tratamiento de la información personal en las plataformas digitales de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Estas cuestiones deberían abordarse en la próxima reunión de expertos sobre la privacidad de los datos. No existe una definición de conversaciones «privadas». No hay razón para distinguir entre el tiempo de conexión y el de la actividad laboral, ya que los trabajadores pueden estar conectados y no trabajar, o trabajar (por ejemplo, en las industrias creativas) mientras no están conectados. Debería existir un equilibrio entre la recopilación de datos personales sobre la salud física y mental y la privacidad de los datos, que habría que determinar caso por caso. Si puede existir algún peligro para el cliente o la seguridad pública, tiene sentido recopilar la información básica pertinente y adecuada.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Habría que añadir que dicha prohibición debería aplicarse también a los datos personales: *e)* relativos al estado emocional o psicológico de los trabajadores de plataformas; *f)* relativos al origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad o el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado serológico respecto del VIH, o la afiliación sindical y al tratamiento de datos genéticos, datos biométricos con fines de identificación unívoca de una persona, o datos relativos a la vida sexual o a la orientación sexual de una persona; *g)* relativos a la identificación biométrica obligatoria; *h)* relativos al ejercicio de los derechos de los trabajadores de la plataforma o de sus representantes o a la intención de ejercer tales derechos, hasta el momento en que se ejerzan esos derechos o se manifieste tal intención de forma expresa y voluntaria y *i)* relativos a la supervisión desproporcionada del desempeño de los trabajadores [...]

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con los enunciados de esta pregunta, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad con todos ellos.

Varias organizaciones de trabajadores recomiendan incluir motivos adicionales. A este respecto, la Oficina señala que en el enunciado de esta pregunta se prohíbe la recopilación de datos que no sean esenciales para la adecuada ejecución del empleo o la contratación de un trabajador y, por lo tanto, abarca implícitamente los motivos adicionales propuestos. Se pueden encontrar exclusiones similares en diversas legislaciones nacionales.

En respuesta a la sugerencia de los empleadores de que estas cuestiones se aborden en la próxima reunión de expertos que se celebrará en 2027, la Oficina remite al comentario que formula en relación con la pregunta 46.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de empleadores relativos al apartado c), la Oficina propone modificar el texto para hacer referencia a los datos obtenidos cuando el trabajador de la plataforma digital no está ofreciendo o realizando un trabajo.

Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores sobre la necesidad de recopilar datos en caso de que exista un peligro para un cliente o para la seguridad pública, la Oficina ha tenido en cuenta el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la protección de los datos personales de los trabajadores* y propone modificar el apartado d) para precisar que dicha prohibición está sujeta a las excepciones necesarias para prevenir una amenaza grave e inminente para la vida o la salud o según dispongan la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo u otros instrumentos internacionales pertinentes.

Asimismo, la Oficina propone, por las razones expuestas en el punto 29, sustituir las palabras «para la adecuada ejecución de la relación de trabajo» por «para los fines de su empleo o contratación».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 31 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 31. Todo Miembro debería asegurar que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, almacenen, traten y utilicen solo en la medida estrictamente necesaria para los fines de su empleo o contratación. En particular, debería prohibir la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento y el uso de datos personales:**
- a) relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;**
 - b) relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;**
 - c) obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén ofreciendo ni realizando trabajo;**
 - d) relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles, salvo cuando sea necesario para prevenir riesgos graves o inminentes para la salud o la vida, o según dispongan la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales pertinentes.**

Pregunta 48

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al establecer las garantías mencionadas en la pregunta 46, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, y otros instrumentos nacionales e internacionales aplicables sobre la protección de los datos personales y el derecho a la privacidad?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	133	4	0
Empleadores	112	12	99	1
Trabajadores	188	188	0	0

Comentarios

Gobiernos

Botswana: Sí. También deberían tener en cuenta la legislación y las políticas nacionales pertinentes en materia de protección de datos personales y derecho a la privacidad.

España: Sí. Deberían tenerse en cuenta los instrumentos de la OIT, así como otros instrumentos nacionales e internacionales.

Türkiye: Sí. Debería exigirse a los Estados Miembros que respeten la normativa nacional e internacional sobre la protección de los datos personales.

Estados Unidos: Sí. Debería especificarse en las directrices que las plataformas digitales no deberían divulgar los datos de los trabajadores sin su consentimiento libre, informado y específico o salvo en los casos en que lo exija la ley.

Zimbabwe: Sí. Aunque hay numerosas leyes que regulan la protección de datos, el instrumento debería hacer hincapié en la clara conexión existente entre los derechos de los trabajadores y los derechos humanos en general.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Muchos Estados Miembros ya cuentan con leyes relativas a la privacidad de los datos y aplican los instrumentos internacionales al respecto. La protección de datos requiere la adopción de un enfoque unificado para el conjunto de los trabajadores; un enfoque independiente para los trabajadores de plataformas provocaría fragmentación.

Trabajadores

FGTB, CSC (Bélgica), CGSLB: Sí. Podemos avanzar más en materia de regulación de datos, inspirándonos en las disposiciones del Reglamento general de protección de datos.

UGT (España): Sí. También habría que tener en cuenta las normas de las Naciones Unidas y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos sobre diligencia debida y los convenios del Consejo de Europa en materia de protección de datos personales.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, así como todas las organizaciones de trabajadores, están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos afirman que esta disposición debería basarse en la legislación internacional o nacional.

La Oficina señala que el lenguaje utilizado en este enunciado tiene un carácter general y ofrece orientación sobre las cuestiones que han de tomarse en consideración, sin prescribir un enfoque concreto. Dado que, en cualquier caso, los Estados Miembros tendrían en cuenta el ordenamiento jurídico interno a la hora de establecer salvaguardias a nivel nacional, la Oficina propone suprimir en las conclusiones propuestas la referencia a los instrumentos «nacionales», pero mantener la referencia a los instrumentos internacionales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir este enunciado, sin la mención del término «nacional» y con ligeros cambios de redacción, como punto 67 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

Pregunta 49

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer políticas relativas a la portabilidad de los datos que guarden relación con el trabajo de un trabajador de plataformas digitales, incluidas las calificaciones?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	120	12	4
Empleadores	109	8	99	2
Trabajadores	190	114	4	72

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. El derecho a la portabilidad de los datos, en particular los considerados de carácter personal, debe regirse por condiciones definidas previamente.

Bélgica: Sí. Con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento general de protección de datos, cuando los interesados ejercen su derecho a la portabilidad de los datos, también tienen derecho a que sus datos personales se transmitan directamente de un responsable del tratamiento de los datos a otro, siempre que sea técnicamente posible.

Paraguay: Sí. Estos datos deberían ser considerados como propiedad del trabajador y deberían poder ser transferidos de manera segura y sin restricciones injustificadas.

Türkiye: Sí. Estos datos no deberían ser transferidos sin el consentimiento de los interesados. Las políticas sobre la portabilidad de los datos reforzarán el control de los interesados sobre sus datos personales.

Zimbabwe: No. Establecer políticas sobre la portabilidad de datos para los trabajadores de plataformas digitales, incluidas las calificaciones, puede generar problemas en materia de privacidad.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Esta propuesta de enunciado plantea retos operativos. Cada plataforma tiene su propio método de recopilación de datos y de calificación de los solicitantes. La portabilidad de los datos presupone la similitud de las plataformas y del tipo de trabajo, lo que se complica mucho más en la práctica dada la diversidad de tipos de plataformas. También podría entrañar el riesgo de resultar una práctica anticompetitiva.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Este enunciado debería trasladarse a la sección de disposiciones obligatorias. Además de a la portabilidad, los trabajadores de las plataformas deberían tener derecho a acceder a todos los datos personales recopilados por la plataforma digital y a su eliminación sin demora indebida cuando: los datos del trabajador ya no sean necesarios; los datos personales del trabajador hayan sido procesados de manera indebida o contraria a un convenio

colectivo o a las políticas del empleador; no exista ningún otro fundamento jurídico para el tratamiento de los datos; o el trabajador ya no está contratado por la plataforma.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

Por lo que se refiere a las propuestas de las organizaciones de trabajadores relativas al derecho de los trabajadores a acceder a los datos y a la eliminación de estos, la Oficina señala que estas situaciones se contemplan en los principios relativos a la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento, el uso y la comunicación de datos esbozados en el punto 31 (pregunta 46) y enumerados con más detalle en el punto 66 (pregunta 48) de las conclusiones propuestas.

En cuanto a la propuesta de las organizaciones de trabajadores de que la disposición sea de carácter obligatorio, la Oficina también considera pertinentes los comentarios de algunos Gobiernos en el sentido de que una disposición de esta naturaleza podría presentar dificultades o retos de aplicación en algunas situaciones y, por tanto, propone mantener el enunciado como parte de una recomendación.

La Oficina propone incluir el enunciado, con un pequeño cambio para aclarar que el ámbito de aplicación se refiere a los «datos personales», como punto 68 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

J. Seguridad Social

Pregunta 50

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales se beneficien de una protección de seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	127	9	2
Empleadores	112	13	98	1
Trabajadores	194	190	1	3

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Lesotho: Sí. Es un derecho humano.

Bélgica, Noruega, Portugal, Estados Unidos: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales que están empleados deberían gozar de una seguridad social que se corresponda con la seguridad social de la que gozan los empleados, y los trabajadores de plataformas digitales que son autónomos deberían

gozar de una seguridad social que se corresponda con la seguridad social de la que gozan los trabajadores autónomos.

Brasil, Mauritania: Sí. Es esencial que estos trabajadores cuenten con prestaciones de seguridad social.

Costa Rica: Sí. Debería aclararse que, tanto en una relación de trabajo como en una verdadera relación civil o comercial, deben existir mecanismos adecuados para que las personas gocen de las prestaciones de la seguridad social.

Djibouti: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales deberían gozar de las mismas condiciones de cobertura de seguridad social previstas para los trabajadores en general.

China: No. Se sugiere cambiar este enunciado por una disposición de carácter orientativo con una formulación más flexible y con carácter de principios generales.

Japón: No. No es adecuado proporcionar el mismo nivel de seguridad social a los trabajadores empleados y los trabajadores autónomos.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Los Estados Miembros deberían garantizar el acceso a sistemas de protección social sostenibles. En este enunciado se pasan por alto las diferencias bien establecidas entre las necesidades de los trabajadores empleados y los trabajadores autónomos, así como el fundamento subyacente de las leyes que distinguen entre estos grupos de trabajadores.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En la pregunta 27 se formulan comentarios adicionales al respecto.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de empleadores manifiestan su disconformidad.

Con respecto a los comentarios de la mayoría de las organizaciones de empleadores relativos a las diferencias entre los trabajadores empleados y los trabajadores autónomos, la Oficina señala que el Convenio núm. 102 y la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) no excluyen a los trabajadores autónomos. La expresión «no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general» no implica un trato idéntico de los trabajadores empleados y los trabajadores autónomos. Para mayor claridad, la Oficina propone sustituir «trabajadores en general» por «otros trabajadores en situación comparable». En relación con el término «no menos favorable», la Oficina recuerda que se utiliza una formulación similar en otros instrumentos, como por ejemplo el artículo 34 del Convenio núm. 188.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 26 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 26. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que se aplica a otros trabajadores en situación comparable.**

Pregunta 51

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales participen en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	120	14	3
Empleadores	112	15	94	3
Trabajadores	194	190	1	3

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. La distribución de riesgos es un principio básico de los sistemas de seguridad social.

Brasil, Eritrea, Paraguay: Sí. El hecho de que ambas partes participen en la financiación contribuirá a la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social.

Marruecos: Sí. Deberían considerarse diferentes mecanismos de financiación, como las cotizaciones directas aportadas por las plataformas y los trabajadores, las cotizaciones indirectas a través de los impuestos o los modelos de financiación mixtos. El sistema de financiación debería resultar proporcional a los ingresos y a la naturaleza del trabajo.

Países Bajos: Sí. Siempre que haya una clara distinción entre los trabajadores autónomos propiamente dichos y los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

Singapur: No. Aunque estamos de acuerdo en que las plataformas y los trabajadores de plataformas deberían compartir las responsabilidades de financiación, cada uno debería tener la capacidad de decidir el alcance de su participación.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En el enunciado de esta pregunta no se tiene en cuenta el hecho de que las plataformas digitales y las personas que las utilizan para ofrecer servicios ya están contribuyendo a la sostenibilidad financiera, fiscal y económica de los Gobiernos y las jurisdicciones. Tampoco se reconoce que las oportunidades económicas que ofrecen las plataformas pueden contribuir a aliviar la carga de los sistemas de seguridad social. Además, en el enunciado de esta pregunta se pasan por alto involuntariamente las diferencias existentes entre las necesidades de los trabajadores empleados y los trabajadores autónomos, así como el fundamento subyacente de las leyes que distinguen entre estos grupos de trabajadores.

Trabajadores

CAT: Sí. Son prestaciones fundamentales que garantizan la justicia social.

GFBTU: Sí. La participación de las plataformas y de los trabajadores de las plataformas en la financiación de los sistemas de seguridad social es importante para garantizar la sostenibilidad de estos sistemas.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de los empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos hacen referencia a la importancia de la distribución de riesgos como parte importante del sistema de seguridad social. Sin embargo, los Gobiernos tienen opiniones diferentes sobre la contribución de las plataformas. Algunos afirman que las plataformas solo deberían cotizar cuando existe una relación de trabajo.

La Oficina observa que el enunciado de la pregunta no se refiere específicamente al mecanismo a través del cual las plataformas deberían contribuir a la financiación del sistema. Además, el Convenio núm. 102 establece que el costo de las prestaciones concedidas y los gastos de administración de estas prestaciones deberán ser financiados colectivamente por medio de cotizaciones o de impuestos.

En respuesta a los comentarios formulados por algunos Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores con respecto a la distinción entre las posibles responsabilidades de las plataformas en función de las distintas modalidades de trabajo, la Oficina propone incluir la expresión «tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 59 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 59. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que tanto las plataformas digitales de trabajo como los trabajadores de plataformas digitales participen, tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo, en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad.**

Pregunta 52

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando la cobertura del sistema nacional de protección de la seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación para que cubra a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto a las nueve categorías de prestaciones enumeradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	135	119	13	3
Empleadores	109	11	95	3
Trabajadores	193	189	1	3

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Namibia, Sierra Leona, Zimbabwe: Sí. La cobertura de la seguridad social debería extenderse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas.

Armenia: Sí. En la medida de la capacidad financiera de los Estados Miembros.

Sudáfrica, Eritrea: Sí. Los Estados Miembros deberían tener la facultad discrecional de decidir cómo ampliar la cobertura.

Perú: No. Porque en ese caso habría que tener en cuenta las distintas partes del Convenio núm. 102 que cada Estado Miembro ha ratificado.

Francia: Otra. En el caso de los trabajadores autónomos, sus derechos a prestaciones por desempleo o enfermedad pueden adaptarse.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado para establecer que, cuando la cobertura del sistema nacional de protección de la seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente y de forma fiscalmente sostenible su ámbito de aplicación para que cubra a todos los trabajadores de plataformas digitales. No debería existir una condición previa para que los Estados Miembros ratifiquen el Convenio núm. 102 de la OIT cuando no lo hayan hecho o no deseen hacerlo.

Trabajadores

HMS, INTUC: Sí. Deberían ampliarse los pisos de protección social, con independencia de la situación laboral.

UGTA: Sí. Con carácter universal. Es uno de los requisitos del trabajo decente.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos hacen referencia a la importancia de dejar a discreción de los Estados Miembros la ampliación progresiva de la cobertura.

En relación con las preocupaciones planteadas en los comentarios de la mayoría de los empleadores, la Oficina aclara que el enunciado de la pregunta no establece como requisito la ratificación del Convenio núm. 102, y señala que, en la Recomendación núm. 202 se incluye una referencia similar. No obstante, teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por algunos Gobiernos, así como los comentarios de la mayoría de los empleadores, acerca de la viabilidad de ampliar el ámbito de aplicación de las nueve categorías de prestaciones de seguridad social enumeradas en el Convenio núm. 102 para incluir a todos los trabajadores de las plataformas digitales de trabajo, la Oficina propone sustituir la referencia a las nueve categorías de prestaciones por «el acceso a la atención de la salud y la seguridad del ingreso», como se indica en la Recomendación núm. 202. La Oficina también propone añadir las palabras «cuando proceda» para reconocer que puede ser necesario adoptar diferentes enfoques para los trabajadores con diferentes modalidades de trabajo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 60 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

60. Cuando la cobertura del sistema nacional de seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación, cuando proceda, a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto al acceso a la atención de la salud y la seguridad del ingreso, teniendo en cuenta el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Pregunta 53

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían procurar adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social en curso de adquisición o ya adquiridos de los trabajadores de plataformas digitales cuando estos estén sujetos sucesivamente a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	116	15	5
Empleadores	111	10	99	2
Trabajadores	193	189	1	3

Comentarios

Gobiernos

Burundi: Sí. Es necesario garantizar la protección social de los trabajadores de plataformas que cambian de plataforma.

Eritrea, Paraguay, Sierra Leona: Sí. Es importante garantizar el mantenimiento de los derechos adquiridos en diferentes países.

Indonesia: Sí. Es esencial para salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores migrantes y extranjeros, de conformidad con las normas internacionales.

Suiza: Sí. Debe especificarse que este objetivo se ha de alcanzar mediante la concertación de acuerdos bilaterales de coordinación en materia de seguridad social.

Finlandia: No. Expresamos reservas con respecto a las normativas que ampliarían la obligación de pagar en el extranjero las prestaciones (financiadas con impuestos) basadas en la residencia.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Un instrumento de la OIT no puede conferir derechos transfronterizos; estos están regulados por acuerdos de comercio bilaterales y multilaterales. A este respecto, ya están surgiendo problemas de orden práctico. Sería prerrogativa de los Gobiernos, si consideran que aporta un valor añadido.

Trabajadores

CAT: Sí. Los derechos en materia de seguridad social son fundamentales para que exista un equilibrio y justicia social entre los trabajadores de plataformas y las demás categorías de trabajadores.

MTUC (Malasia): Sí. De este modo se contribuye a proteger los derechos relativos a las prestaciones de seguridad social de los trabajadores, permitiéndoles conservar sus prestaciones en distintas jurisdicciones o regímenes sin perder la cobertura ni los derechos.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos expresan reservas o discrepan, mencionando en particular la necesidad de no socavar los acuerdos bilaterales y multilaterales o de tener en cuenta las políticas y circunstancias nacionales. Otros plantean reservas en relación con la portabilidad de las prestaciones no contributivas.

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina señala que en la pregunta no se menoscaba la capacidad de los Estados Miembros para negociar y suscribir acuerdos bilaterales o multilaterales en función de sus respectivas circunstancias.

Habida cuenta de los comentarios de algunos Gobiernos, la Oficina reconoce las preocupaciones planteadas en relación con la transferibilidad de las prestaciones no contributivas. A la luz del Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157), que estipula que las condiciones para la concesión de dichas prestaciones serán determinadas por los Estados interesados de común acuerdo, la Oficina propone añadir «cuando proceda» en el enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente, que incorpora ligeros cambios de redacción, como punto 62 de las conclusiones propuestas con miras a la adopción de una recomendación:

- 62. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social adquiridos por los trabajadores de plataformas digitales, y los derechos en curso de adquisición, cuando estos trabajadores estén sujetos a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro.**

K. Condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de plataformas digitales

Pregunta 54

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	126	8	3
Empleadores	112	17	92	3
Trabajadores	191	189	1	1

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. Se recomienda sustituir el término «legislación» por formulaciones más flexibles, como «disposiciones jurídicas».

Colombia, Croacia, Jamaica: Sí. Si una plataforma está implantada en diferentes países, podría considerarse la posibilidad de que se apliquen las condiciones más favorables para el trabajador.

Lesotho: Sí. Los países de origen y de destino deberían suscribir acuerdos bilaterales, memorandos de entendimiento y acuerdos multilaterales.

Malasia: Sí. Las plataformas deberían conocer la legislación pertinente del país en el que los trabajadores realizan su trabajo.

Marruecos: Sí. Se asegura así que los trabajadores se beneficien de las protecciones y derechos garantizados por la ley del país donde realizan su actividad, basándose en el «principio de territorialidad de las leyes».

Suiza: No. También debe respetarse la elección de las partes, que el derecho laboral permite, con sujeción al derecho imperativo. El derecho laboral público respeta el principio de territorialidad y se aplica en el lugar donde se realiza el trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El trabajo no se realiza necesariamente en el mismo mercado o país, y el trabajador de plataformas y el consumidor pueden encontrarse en lugares diferentes. Existen dificultades prácticas para aplicar las condiciones que se registrarán por la legislación del país en el que se realiza el trabajo. Los Estados Miembros tienen el derecho soberano de decidir esta cuestión unilateral o bilateralmente. También es ventajoso para el trabajador de plataformas poder ofrecer servicios en múltiples ubicaciones. De lo contrario, la disposición que se propone podría provocar la exclusión de los trabajadores de plataformas que operen en países con costes elevados o muy regulados. También podría alentar a las plataformas a dar prioridad a los trabajadores de jurisdicciones en las que haya menos regulación, lo que agravaría los problemas existentes.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Siempre que la legislación del país en el que se encuentra la plataforma digital de trabajo sea más favorable para el trabajador.

CGIL, CISL, UIL: Conviene recordar el Convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales. Es necesario contar con un instrumento jurídico común vinculante para todos los Estados Miembros en este ámbito.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

En respuesta a las preocupaciones expresadas por varios Gobiernos y organizaciones de empleadores sobre la interacción con otras legislaciones nacionales e internacionales, así como con acuerdos multilaterales y bilaterales, la Oficina propone aclarar en este enunciado que, salvo disposición en contrario de estos, las condiciones de trabajo deberían regirse por la legislación y los reglamentos del país en el que se realiza el trabajo. Además, tomando nota de varias respuestas que

hacen referencia a que se proporcione una mayor seguridad a los trabajadores, la Oficina sugiere que en el punto 69, f) (pregunta 56) de las conclusiones propuestas, relativo al contenido de una recomendación, se establezca que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo incluyan información sobre la legislación que regula las condiciones de empleo o contratación.

La Oficina también propone hacer referencia a las condiciones del «empleo o contratación» por las razones expuestas en relación con la pregunta 40.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 34 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 34. Las condiciones de empleo o contratación de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.**

Pregunta 55

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de trabajo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	140	133	4	3
Empleadores	112	20	90	2
Trabajadores	194	194	0	0

Comentarios

Gobiernos

Australia, Barbados, Guatemala, Mozambique, Perú: Sí. Preferiblemente mediante contratos escritos.

Bélgica: Sí. Las condiciones de trabajo deben ser transparentes y previsibles.

China: Sí. Los contratos en formato electrónico fiables deben considerarse una alternativa a los contratos escritos (en papel).

México: Sí. Las condiciones generales de trabajo deben especificarse en el contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Marruecos: Sí. Los contratos escritos contribuyen a instauran la confianza y la transparencia.

Austria: No. Esta disposición debería formar parte de la recomendación y aplicarse únicamente a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado como sigue: «El instrumento o los instrumentos deberían establecer que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación nacional o los convenios colectivos». Se han eliminado algunas palabras del enunciado propuesto porque denotan subjetividad.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esa información debería facilitarse a los trabajadores de plataformas digitales en su primer día de trabajo y antes de introducir cualquier cambio.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con el enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

En respuesta a la sugerencia de las organizaciones de trabajadores de que también se debería facilitar información antes de introducir cualquier cambio, la Oficina señala que en este enunciado se hace referencia a la legislación nacional y los convenios colectivos, que por lo general estipulan las condiciones para la modificación de las condiciones contractuales.

Con respecto a la propuesta de las organizaciones de empleadores de suprimir parte de este enunciado, incluida la expresión «verificable y fácilmente comprensible», y a los comentarios de algunos Gobiernos de que esta redacción no es clara, la Oficina señala que es la formulación que figura en el artículo 7 del Convenio núm. 189.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que el texto del enunciado se incluya, con ligeros cambios de redacción, como punto 33 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 56

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo contengan como mínimo los elementos siguientes:

- a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;
- b) las tareas que se espera que realice el trabajador de la plataforma digital;
- c) información sobre la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo, que se menciona en la pregunta 40;
- d) información sobre las razones por las que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de una plataforma digital, o se podría dar por terminada la relación de trabajo;
- e) información sobre el método para determinar la remuneración pagadera al trabajador de la plataforma digital y las posibles deducciones, si las hubiere;

- f) los periodos de tiempo, en su caso, durante los cuales se espera que el trabajador de la plataforma digital esté a disposición de la plataforma digital de trabajo para efectuar las tareas?**

Respuestas

	a)				b)				c)			
	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	131	5	3	138	131	4	3	138	127	7	4
Empleadores	112	26	83	3	112	18	92	2	112	12	98	2
Trabajadores	194	191	0	3	193	190	0	3	194	191	0	3

	d)				e)				f)			
	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	125	11	3	139	130	6	3	138	123	10	5
Empleadores	112	21	88	3	111	15	93	3	112	13	97	2
Trabajadores	193	186	4	3	192	189	0	3	188	184	1	3

Comentarios

Gobiernos

Djibouti, Eritrea: Sí. También habría que precisar en los contratos cuáles serían las jurisdicciones competentes en caso de conflicto.

Finlandia: Sí. Debería considerarse detenidamente cuál es el nivel de detalle adecuado. Deberían tenerse en cuenta los derechos de propiedad intelectual y la normativa sobre secretos comerciales en relación con los algoritmos.

Kenya: Sí. También debería especificarse quién es la persona encargada de la supervisión y cuál es su ubicación física.

Líbano: Sí. Debería añadirse que se ha de redactar en un lenguaje comprensible para el trabajador.

Túnez: Sí. Se ha de respetar el principio del conocimiento previo de las condiciones estipuladas en el contrato y de la libertad de aceptarlas o rechazarlas.

Türkiye: Sí. Es posible que no se comprendan plenamente las repercusiones del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo. Es mejor definir las condiciones generales de trabajo o explicar los efectos potenciales de los algoritmos, en lugar de centrarse únicamente en esos efectos.

Reino Unido: Sí. Las personas deberían ser informadas de la denominación del puesto o disponer de una breve descripción del trabajo que se espera que realicen. Sin embargo, esto resulta problemático en el caso de los trabajadores de plataformas que ofrecen diversos servicios, puesto que son ellos quienes deciden qué servicios ofrecen, por lo que resulta difícil especificar las tareas.

Estonia: No. Establecer partes obligatorias específicas en un contrato es ir demasiado lejos. Además, muchos de los apartados del enunciado contienen elementos característicos de una relación de trabajo (por ejemplo, la referencia a las condiciones de trabajo).

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. *a)* Para el primer apartado, se propone la siguiente formulación: «los datos de contacto del trabajador de plataformas digitales y de las plataformas digitales de trabajo». *b)* Los trabajadores deberían conocer las tareas antes de aceptarlas, pero como algunas plataformas ofrecen una amplia gama de tareas, no es posible que el contrato refleje todos los diferentes tipo de tareas. No se puede decir «las tareas que se espera que realice el trabajador» porque los trabajadores tienen la libertad de elegir las tareas. *c)* Los algoritmos están protegidos por derechos de propiedad intelectual, por lo que compartir los códigos fuente vulneraría las leyes sobre derechos de propiedad intelectual y secretos comerciales. *d)* El grado en que los motivos concretos para poner fin a una relación de trabajo deben figurar en un contrato varían de un país a otro. *e)* La remuneración se aplica al empleo; las plataformas proporcionan parámetros generales de oferta basados en la demanda del mercado. *f)* Las plataformas están a disposición de los trabajadores y de los demandantes de servicios, y no al contrario.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se sugiere trasladar este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias.

GAOGWB, TDS: Sí. Se sugiere trasladar este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias. En relación con el punto 56, *f)*, los contratos deberían estipular explícitamente las horas de trabajo, incluidos los periodos en los que se espera que los trabajadores estén a disposición de la plataforma digital de trabajo.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos están de acuerdo con los enunciados de los apartados *a)* a *e)* del punto 56 y una mayoría significativa está de acuerdo con el enunciado del apartado *f)* de dicho punto. Casi todas las organizaciones de trabajadores apoyan cada uno de los enunciados. La mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad con el enunciado del apartado *a)* del punto 56 y una mayoría significativa está en desacuerdo con los enunciados de los demás apartados.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores sobre el punto 56, *b)*, la Oficina propone sustituir la frase que figura en este apartado por «la naturaleza del trabajo que se va a realizar» a fin de tener en cuenta la diversidad de plataformas existentes.

Con respecto a los comentarios de algunos Gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de empleadores en relación con el punto 56, *c)*, en el sentido de que los algoritmos están protegidos por derechos de propiedad intelectual, la Oficina aclara que la información que debe facilitarse se refiere únicamente al impacto de los sistemas automatizados basados en algoritmos o métodos similares en las condiciones de trabajo.

En respuesta a los comentarios de algunos Gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de empleadores sobre el punto 56, *f)*, así como a las diversas propuestas de las organizaciones de trabajadores, la Oficina remite a su comentario correspondiente a la pregunta 12 y propone no incluir el enunciado del punto 56, *f)* en las conclusiones propuestas. Propone sustituirlo por el enunciado adicional propuesto en el comentario de la Oficina correspondiente a la pregunta 54, relativo a la legislación que regula las condiciones de empleo o contratación. También propone hacer referencia a «empleo o contratación» en el apartado *d)* por las razones expuestas en el marco de la pregunta 40.

A la luz de las respuestas recibidas, se propone incluir el siguiente texto como punto 69 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

69. Los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo incluyan por lo menos información sobre:
- a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;
 - b) la naturaleza del trabajo que se va a realizar;
 - c) el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio;
 - d) los motivos por los que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de plataformas digitales, o se podrían dar por terminados su empleo o contratación;
 - e) el método para determinar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, así como las posibles deducciones, si las hubiere;
 - f) la legislación pertinente que regula las condiciones de empleo o contratación, según lo dispuesto en el Convenio.

L. Protección de los migrantes y los refugiados

Pregunta 57

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir abusos contra los migrantes y los refugiados en el curso de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales y proporcionarles una protección adecuada?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	129	8	0
Empleadores	112	99	8	5
Trabajadores	193	193	0	0

Comentarios

Gobiernos

Brasil, China: Sí. Los trabajadores migrantes afrontan problemas específicos, y es importante velar por que dispongan de protecciones adecuadas que garanticen sus derechos.

Colombia, Sudáfrica: Sí. Hay un alto porcentaje de población migrante que realiza tareas a través de plataformas.

Dinamarca: Sí. En relación con la protección adecuada de los migrantes, debería añadirse «en situación regular» o la siguiente frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».

Paraguay, Perú: Sí. Ello contribuiría a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad y la no discriminación en el ámbito del trabajo.

Sierra Leona: Sí. Las plataformas pueden ser una fuente de ingresos para los refugiados.

Austria: No. Es difícil entender por qué solo un grupo en particular debería estar protegido contra los abusos. Se podría considerar la posibilidad de incluir una disposición general sobre la lucha contra las prácticas abusivas.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Los empleadores apoyan que se facilite la entrada de los trabajadores en el mercado y se reduzcan los obstáculos para contribuir a su integración. Sin embargo, no está claro por qué se distingue a este grupo en particular. No debería existir un trato diferenciado.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. En esta importante disposición también se debería enunciar la obligación de los Estados Miembros de garantizar que los migrantes y los refugiados gocen de igualdad de trato con respecto a lo establecido en las demás disposiciones del instrumento en cuestión.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores y todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores y de trabajadores relativos a la igualdad de trato, la Oficina aclara que, en principio, todos los trabajadores migrantes y los refugiados gozan de la protección de todas las normas internacionales del trabajo, a menos que se indique lo contrario.

La Oficina aclara además que en este enunciado se establece el deber de garantizar que las medidas de prevención de los abusos en la contratación y de protección de los trabajadores se apliquen también a los migrantes y los refugiados. No prescribe la adopción de medidas diferentes o específicas para los migrantes y los refugiados. Corresponde a los Miembros determinar las medidas necesarias y adecuadas en función de las circunstancias nacionales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el enunciado de la pregunta 57, con pequeños cambios de carácter editorial, como punto 35 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 58

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por la prestación de servicios públicos gratuitos de información para que los migrantes y los refugiados tengan conocimiento de la legislación pertinente relativa al trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo, incluidos los mecanismos de solución de conflictos y las vías jurídicas de recurso y reparación, que se mencionan en las preguntas 65 a 67?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	123	16	0
Empleadores	111	13	96	2
Trabajadores	191	190	1	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Brasil: Sí. Es importante tener en cuenta que la prestación de servicios gratuitos puede ser una medida beneficiosa para asegurar que los migrantes y los refugiados tengan acceso a asistencia y apoyo cuando lo necesiten.

Australia, Suecia, Zimbabwe: Sí. Los servicios públicos de información en general deberían estar a disposición de todas las personas, no solo de los migrantes y los refugiados.

China: Sí. Hay mayor probabilidad de que los trabajadores migrantes que trabajan en plataformas desconozcan las leyes laborales y de seguridad social locales, así como los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, lo que hace que les resulte difícil defender sus derechos e intereses.

Türkiye: Sí. Pero sugiere que el enunciado se reformule como sigue: «Los migrantes y los refugiados deberían poder denunciar cualquier presunto incumplimiento de la legislación relativa al trabajo en o a través de plataformas digitales a las autoridades competentes utilizando los canales de denuncia pertinentes».

India: No. Con sujeción a la legislación nacional.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. En general, los servicios públicos de información deberían estar a disposición de todas las personas, no solo de los migrantes y los refugiados. Véanse a este respecto los comentarios correspondientes a las preguntas 65 a 67.

Trabajadores

CNTB: Sí. Dado que los migrantes se encuentran fuera de su país de origen, deben recibir la información adecuada. Deben ser informados de los procedimientos de solución de conflictos en el país de acogida.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de

empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos afirman la importancia de que se incluya una disposición de este tipo, unos pocos mencionan que ya existen iniciativas similares a escala nacional mientras que otros indican que no es necesario contar con una disposición al respecto, y algunos otros aluden a la relación entre la solución de conflictos y la disponibilidad de información como medio para hacer frente a los abusos y la explotación.

La Oficina aclara que en este enunciado se ofrecen orientaciones, pero no se prescriben medidas específicas en relación con los migrantes y los refugiados; lo que se pretende es asegurar que estos no queden excluidos de las medidas que se adopten y se apliquen a nivel nacional. No obstante, la Oficina propone sustituir «prestación de servicios públicos gratuitos de información» por «tengan acceso a servicios públicos gratuitos de información» para que el objetivo de promover la inclusión resulte más explícito.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone que se mantenga el enunciado de la pregunta, con la modificación anteriormente indicada, y se incluya como punto 70 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

M. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Pregunta 59

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería tomar todas las medidas necesarias para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de las plataformas digitales disfruten efectivamente de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, incluido el derecho, sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	126	8	3
Empleadores	110	13	96	1
Trabajadores	193	191	0	2

Comentarios

Gobiernos

China: Sí. Los Miembros deberían tener derecho a elegir de forma independiente los métodos y la forma de hacer efectivos estos derechos de acuerdo con sus propias circunstancias nacionales, teniendo en cuenta el grado de desarrollo político, económico y social, el sistema jurídico, la cultura y otras circunstancias. Sugiere que este enunciado se redacte con carácter de principios generales.

Djibouti: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales también deberían tener el derecho fundamental a constituir libremente organizaciones para defender sus derechos, de conformidad con las disposiciones establecidas en la legislación nacional.

Finlandia, Países Bajos: Sí. Habría que señalar que los derechos de negociación colectiva de los trabajadores autónomos son más limitados desde la perspectiva de la legislación en materia de competencia.

México: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales deberían tener los mismos derechos colectivos que todos los demás trabajadores, y las empresas deberían establecer mecanismos que permitan el ejercicio de estos derechos.

Marruecos: Sí. Los trabajadores de plataformas digitales deben tener los mismos derechos que los trabajadores tradicionales, incluida la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva. La posibilidad de que los trabajadores formen sindicatos y negocien colectivamente refuerza el diálogo social.

Reino Unido: Sí. Es importante que los trabajadores de plataformas puedan ejercer su derecho a organizarse a través de sindicatos, y que las normas sobre el reconocimiento de los sindicatos tengan en cuenta los lugares de trabajo actuales y cada vez más fragmentados, lo que también incluye a los trabajadores autónomos.

Estados Unidos: Sí. Los trabajadores de plataformas deberían tener la posibilidad de negociar la remuneración y las condiciones de trabajo sin las limitaciones de la legislación antimonopolio.

República de Corea: No. Los convenios de la OIT ya estipulan que todos los trabajadores deben disfrutar de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva, independientemente del tipo de contrato que tengan o de situación laboral. Establecer una regulación específica para los trabajadores de plataformas digitales requiere la realización de un examen minucioso.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La negociación colectiva solo se aplica a los trabajadores empleados.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que establezcan canales de comunicación no supervisados entre los trabajadores y sus representantes a través de la plataforma digital de trabajo. Para ello, la plataforma debe identificarse claramente como contraparte a efectos de negociación colectiva. Los Estados Miembros deben garantizar que la legislación en materia de competencia no plantee ningún obstáculo al derecho de los trabajadores de las plataformas digitales a entablar negociaciones colectivas.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no lo están. Algunos Gobiernos manifiestan su discrepancia o expresan un apoyo matizado a este enunciado, haciendo referencia a la legislación nacional o a las limitaciones establecidas en la legislación sobre competencia en relación con el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos.

Por lo que respecta a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina se remite al comentario relativo a la pregunta 17, apartado *a)*. En cuanto a los comentarios de las organizaciones de trabajadores, la Oficina considera que la referencia en este enunciado a «todas las medidas necesarias» responde suficientemente a las preocupaciones expresadas.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el enunciado de la pregunta 59, con pequeños cambios de redacción, como punto 13 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 60

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva y participar en el diálogo social, incluido a nivel transfronterizo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	119	15	3
Empleadores	110	12	98	0
Trabajadores	191	188	1	2

Comentarios

Gobiernos

Brasil: Sí. Si existe la posibilidad de que un diálogo social a nivel transfronterizo pueda beneficiar a los trabajadores de plataformas, se les debería dar la oportunidad de participar en él.

Eritrea: Sí. La participación en el diálogo social a nivel transfronterizo debería depender de la voluntad de cada país y de la sostenibilidad de la economía de plataforma.

Portugal: Sí. Es importante aplicar medidas para regular el trabajo transfronterizo en el ámbito de la economía de plataformas.

Sri Lanka, Barbados: Sí. Debería tenerse en cuenta que los países pueden tener dificultades para facilitar el diálogo social transfronterizo.

Guatemala: No. No se considera adecuado hacerlo a nivel transfronterizo, ya que el trabajo que se realiza debe estar regulado en el país donde los trabajadores residen, prestan el servicio o firman el contrato de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La negociación colectiva solo concierne a los trabajadores empleados. Además, los instrumentos de la OIT se aplican a nivel nacional, no a nivel transfronterizo. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo crezcan, prosperen e innoven.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Este enunciado debería trasladarse a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Algunos Gobiernos expresan su preocupación por la inclusión de la expresión «a nivel transfronterizo», lo que plantea dificultades en cuanto a la aplicación práctica, y algunos señalan la existencia de diferencias en los enfoques de los distintos países, así como limitaciones en la legislación nacional.

La Oficina aclara que el término «transfronterizo» se refiere al diálogo social y que en las conclusiones de la reunión de expertos de la OIT sobre el diálogo social transfronterizo se indica que «el diálogo social transfronterizo adopta diversas formas y tiene lugar a varios niveles»²⁷. En la resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo, la Oficina reconoce que «los Miembros [...] deberían [...] facilitar un entorno propicio para el diálogo social transfronterizo y fomentarlo, cuando proceda, a fin de promover el trabajo decente, incluso para los grupos vulnerables de trabajadores en las cadenas mundiales de suministro»²⁸. En consecuencia, la Oficina propone modificar el enunciado para incluir «cuando proceda» con el fin de apoyar la aplicación práctica de esta disposición.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el enunciado como punto 44 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación, insertando las palabras «cuando proceda» al final del párrafo.

Pregunta 61

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de las plataformas digitales, para promover y defender de forma efectiva los intereses de sus miembros en relación con el trabajo en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	131	119	10	2
Empleadores	111	16	93	2
Trabajadores	190	189	0	1

²⁷ OIT, *Informe del Director General: Segundo informe complementario: informe de la Reunión de expertos sobre el diálogo social transfronterizo*, GB.337/INS/12/2, 2019, anexo, párrafo 4.

²⁸ OIT, *Resolución y conclusiones relativas a la segunda discusión recurrente sobre el diálogo social y el tripartismo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018, párrafo 3, o).

Comentarios

Gobiernos

Ecuador: Sí. Es necesario que se reconozcan las normativas que fomentan la sindicación para que haya representación.

Alemania: Sí. Debería incluirse la aclaración «sin perjuicio de la autonomía de los interlocutores sociales» para evitar injerencias en la autonomía de la negociación colectiva.

Marruecos: Sí. El fortalecimiento de la capacidad para promover y defender los intereses de las partes solo puede lograrse mediante la adopción de medidas de apoyo a estas organizaciones.

Sudáfrica: Sí. Debe fomentarse y apoyarse el diálogo social y el desarrollo de la capacidad.

Japón: No. Reconocemos la importancia del fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pero esta disposición es inadecuada, porque puede conducir a una participación indebida por parte de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Es importante promover el diálogo social y el desarrollo de la capacidad únicamente de los interlocutores sociales, que son los que defienden los intereses de los miembros y afiliados.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Debería trasladarse este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. En respuesta a la preocupación de las organizaciones de empleadores de que la disposición debería promover el diálogo social y el desarrollo de la capacidad de los interlocutores sociales únicamente, la Oficina remite a su comentario correspondiente a la pregunta 15.

Con respecto a los comentarios de tres Gobiernos que plantean preocupaciones relacionadas con el menoscabo de la autonomía de las organizaciones en cuestión, la Oficina propone incluir una declaración que diga que «Esto no debería ir en perjuicio de la respectiva autonomía de esas organizaciones».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 45 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 45. Los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, con el fin de promover y defender eficazmente los intereses de sus miembros en relación con el trabajo realizado a través de plataformas digitales de trabajo. Esto no debería ir en perjuicio de la autonomía de esas organizaciones.**

Pregunta 62

Disposiciones orientativas

¿Debería el instrumento o los instrumentos alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a ampliar su afiliación y su prestación de servicios a las plataformas digitales y a los trabajadores de las plataformas digitales, respectivamente?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	125	8	1
Empleadores	111	100	10	1
Trabajadores	192	188	3	1

Comentarios

Gobiernos

Bélgica: Sí. Pero sin menoscabar el principio de autonomía de las organizaciones representativas.

Singapur: Sí. También se debería permitir a los trabajadores de plataformas establecer sus propias organizaciones con el mandato de hablar en su nombre, ya que las necesidades y los intereses de los trabajadores de plataformas pueden ser distintos de los de los trabajadores empleados.

Türkiye: Sí. Incluir cuestiones relacionadas con el fomento de la sindicación de los trabajadores de plataformas será útil para apoyar la organización sindical.

Alemania: No. La ampliación de la afiliación a las plataformas y a los trabajadores de las plataformas debería ser determinada libremente por cada organización de empleadores o de trabajadores.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Esta cuestión concierne al derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical, que es un derecho fundamental. Algunas organizaciones ya lo practican. Ello no implica en absoluto que exista una relación de trabajo o se ejerza el derecho a la negociación colectiva. Se trata de garantizar que la normativa esté en consonancia con las realidades de la economía de plataformas.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Debería trasladarse este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir este enunciado, con una pequeña modificación de la redacción, como punto 46 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

Pregunta 63

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de las plataformas digitales, toda la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	124	8	2
Empleadores	113	9	103	1
Trabajadores	193	191	0	2

Comentarios

Gobiernos

Bélgica: Sí. Es necesario para garantizar el derecho a la negociación colectiva, más aún teniendo en cuenta la naturaleza específica de este entorno de trabajo.

Brasil: Sí. Al garantizar que las organizaciones sindicales tengan acceso a la información proporcionada por las plataformas digitales, sus miembros pueden beneficiarse de la transparencia sobre las condiciones de trabajo, la negociación colectiva, la protección contra las prácticas desleales y la promoción de la justicia y la equidad, como resultado del proceso de negociación colectiva.

Namibia: Sí. La información es poder y la disponibilidad de información pertinente durante la negociación permite obtener resultados beneficiosos para todos, favorece la transparencia y genera confianza.

Singapur: Sí. No se debería obligar a las plataformas digitales de trabajo a divulgar información sensible y sujeta a derechos de propiedad que pudiera afectar a sus intereses económicos.

Türkiye: Sí. Es la legislación nacional la que debe determinar qué información constituye un secreto comercial y no resulta seguro compartir con otras personas y organizaciones.

Ecuador: No. No es necesario incluir este enunciado en el instrumento, ya que la naturaleza de este es orientar a mantener relaciones entre las partes de forma que se respeten los derechos relativos a las actividades que realizan las personas que utilizan plataformas digitales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. La negociación colectiva entre contratistas independientes vulnera la ley en materia de competencia en algunos Estados Miembros, por lo que no debería exigirse a las plataformas digitales de trabajo que revelen información alguna a efectos de las negociaciones. También es necesario tener en cuenta la protección de datos y los derechos de propiedad intelectual.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Se sugiere trasladar este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos hacen referencia a la importancia del acceso a la información necesaria para celebrar negociaciones con conocimiento de causa en la economía de las plataformas.

En respuesta a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina propone, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 7, 2) de la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), añadir un nuevo enunciado que prevea la posibilidad de restringir el suministro de información cuando esta pueda ser perjudicial para una plataforma digital de trabajo.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 47 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 47. Los Miembros deberían exigir que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, toda información pertinente y necesaria para celebrar negociaciones con conocimiento de causa. Si la divulgación de algunas de esas informaciones pudiese perjudicar a una plataforma digital de trabajo, su comunicación podría estar sujeta al compromiso de que solo se utilice a los efectos de las negociaciones y se preserve su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario.**

N. Suspensión y desactivación de cuentas y terminación de la relación de trabajo

Pregunta 64

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su relación de trabajo con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o arbitrarios o en cualquier otro motivo injustificado?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	128	5	5
Empleadores	112	11	99	2
Trabajadores	194	192	2	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. Hay que prohibir los actos discriminatorios o arbitrarios, mediante la adopción de las medidas necesarias.

México: Sí. Las empresas de plataformas deben incluir en el contrato las causas de la terminación de la relación de trabajo, previo aviso al trabajador. Además, los trabajadores deberán tener derecho de réplica.

Marruecos: Sí. En esta disposición se debería incluir lo siguiente: definición de lo que constituye un motivo injustificado; procedimientos de impugnación, y sanciones para las plataformas que incumplan las disposiciones, como multas o la obligación de readmitir al trabajador.

Portugal: Sí. Se debería prever la posibilidad de hacer extensiva la disposición a los intermediarios en situaciones en las que participen como empleadores.

Argentina: No. Corresponde a la legislación y a la justicia de cada país indicar qué se entiende por motivos discriminatorios o arbitrarios.

Dinamarca, Estados Unidos: Sí; **India:** Otra. Debería realizarse de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El mundo del trabajo debería estar libre de discriminación. Sin embargo, la referencia a motivos arbitrarios o injustificados es imprecisa. Las restricciones a la suspensión o desactivación de cuentas podrían obstaculizar la capacidad de una empresa de plataformas digitales para mantener la seguridad, la fiabilidad y el cumplimiento en su plataforma. Las suspensiones temporales pueden ser necesarias en algunos casos, para permitir la investigación de infracciones graves o incidentes de seguridad. También se aplican protecciones adicionales en el caso de que exista una relación de trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. El instrumento debería prohibir explícitamente cualquier decisión adoptada a través de algoritmos para suspender o desactivar una cuenta o poner fin a una relación de trabajo. Dicha prohibición debe aplicarse también a las decisiones que supongan un perjuicio equivalente.

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores no lo están.

Si bien varios Gobiernos están de acuerdo con la mención a «motivos discriminatorios», varios Gobiernos y organizaciones de empleadores expresan su preocupación por el hecho de que se diga que la decisión pueda basarse en motivos «arbitrarios o en cualquier otro motivo injustificado», por considerar que la expresión no resulta clara, requiere definiciones más detalladas o va más allá del ámbito actualmente previsto en la legislación nacional. En respuesta a estos comentarios, la Oficina propone suprimir la palabra «arbitrarios» y referirse únicamente a «otros motivos injustificados», ya que esta frase de amplio alcance abarca también cualquier suspensión, desactivación o terminación que pudiera ser arbitraria.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 32 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

32. Todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados.

O. Resolución de conflictos

Pregunta 65

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan fácil acceso a vías jurídicas de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces y a mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	133	5	1
Empleadores	112	14	95	3
Trabajadores	193	193	0	0

Comentarios

Gobiernos

Argentina, Túnez: Sí. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Kenya: Sí. El procedimiento de solución de conflictos debería incluir también el derecho de los trabajadores a ser representados durante las vistas.

Singapur: Sí. Deberían existir mecanismos de resolución de conflictos bien definidos, para que los desacuerdos entre la plataforma y los trabajadores de la plataforma o las organizaciones que los representan puedan resolverse de forma eficaz.

Estados Unidos: Sí. El instrumento debería establecer que no se pueden prohibir los medios colectivos de solución de conflictos. Debería reformularse la disposición para incluir el «fácil acceso a vías jurídicas de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces» como una medida que un Miembro podría adoptar para proporcionar «mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces».

Francia: No. En cualquier caso, los Miembros deberían garantizar la aplicación efectiva de los derechos garantizados a los trabajadores de plataformas digitales por las demás disposiciones del instrumento o los instrumentos.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular como sigue: «El instrumento o los instrumentos deberían disponer que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso efectivo a vías de recurso y reparación y a mecanismos de solución de conflictos». Se han eliminado las palabras «fácil» y «equitativos», ya que son subjetivas.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. La obligación debería incluir también la facilitación del acceso a mecanismos tanto judiciales como no judiciales, establecidos por la legislación nacional o los convenios colectivos.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos, así como todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores se muestran en desacuerdo. Algunos Gobiernos afirman que ya existe una legislación similar o que las medidas deberían ajustarse a la práctica nacional existente. Unos pocos consideran que es más apropiado considerar este enunciado como una orientación y otros plantean la cuestión de que los términos «fácil» y «equitativos» no resultan claros.

En respuesta a la sugerencia de los trabajadores de que el alcance de este enunciado se amplíe para contemplar el acceso a mecanismos tanto judiciales como no judiciales establecidos por la legislación nacional y a convenios colectivos, la Oficina señala que la referencia a los mecanismos de solución de conflictos es un término amplio que engloba todos los procesos y mecanismos formales y no formales.

En relación con las preocupaciones de algunos Gobiernos y de una mayoría de empleadores sobre el uso de la terminología, la Oficina aclara que el enunciado de la pregunta pretendía ser flexible y adaptarse a las distintas capacidades de los Estados Miembros. A este respecto, la Oficina señala que el acceso a recursos eficaces está explícitamente reconocido en el artículo 10 del Convenio núm. 190.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto del enunciado de la pregunta, con pequeños cambios de redacción, como punto 36 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 66

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos en el territorio en el que residan o realicen un trabajo en o a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en que esté establecida la plataforma?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	136	124	10	2
Empleadores	112	16	93	3
Trabajadores	193	191	1	1

Comentarios

Gobiernos

Colombia: Sí. Se sugiere revisar la dificultad que se plantea cuando la plataforma no tiene sede en el país en el que se realiza el trabajo.

Singapur: Sí. Sobre todo, teniendo en cuenta que las plataformas pueden operar totalmente a distancia, por lo que es muy pertinente facilitar el acceso de los trabajadores a la plataforma a efectos de la solución de conflictos.

Sudáfrica, Sudán: Sí. Debería ser así independientemente de dónde esté establecida la plataforma.

España: Sí. Es necesario garantizar que la ubicación de las distintas partes implicadas (plataforma, trabajador, intermediario, receptor del servicio) no merme la garantía de los derechos laborales de los trabajadores de plataformas.

Suiza: No. La cuestión se enmarca en el ámbito de las normas generales del derecho internacional privado. En general, los trabajadores ya tienen acceso a la jurisdicción aplicable en el lugar de su domicilio o de su lugar de trabajo.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. El informe no especifica de qué conflictos se trata y entre quiénes podría ser necesario establecer un mecanismo de solución de conflictos. Esta medida es innecesaria, dado que muchos Estados Miembros ya permiten a los trabajadores de plataformas tener acceso al mecanismo de solución de conflictos en el territorio en el que el trabajador de plataformas digitales resida o lleve a cabo su trabajo.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Debería trasladarse este enunciado a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su desacuerdo. Varios Gobiernos matizan su acuerdo señalando la necesidad de ajustarse a la legislación nacional, regional e internacional vigente. Algunos Gobiernos cuestionan la relación con el derecho privado internacional y la legislación de la Unión Europea.

La Oficina recuerda que la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales) establece que los Gobiernos deberían adoptar las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores tengan acceso a mecanismos de reparación eficaces. La Oficina también señala que en los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*²⁹ se dispone que los Gobiernos deberían adoptar medidas para asegurar que pueda accederse a los mecanismos a nivel transnacional y para que estos sean «accesibles en la práctica». La Oficina ha incluido una referencia directa a las vías de recurso y reparación en este enunciado de las conclusiones propuestas, en consonancia con las referencias a las vías de recurso y reparación que figuran en los puntos 36, 70 y 72.

²⁹ OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*, 2019.

Teniendo en cuenta los comentarios de algunos Gobiernos relativos a los marcos jurídicos existentes, así como los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina propone precisar el contenido de este enunciado, en coherencia con el punto 34 (pregunta 54) de las conclusiones propuestas, para contemplar la posibilidad de que la solución de conflictos pueda realizarse fuera del territorio, cuando así lo prevean los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 71 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 71. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación en el territorio en el que residan o realicen un trabajo a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en el que esté establecida la plataforma, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.**

Pregunta 67

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros, al adoptar medidas relativas a vías jurídicas de recurso y reparación y mecanismos de solución de conflictos, deberían considerar la situación particular de los migrantes y los refugiados, incluido el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio para que puedan presentar reclamación una vez terminada la relación de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	108	24	2
Empleadores	113	7	105	1
Trabajadores	188	184	4	0

Comentarios

Gobiernos

Ecuador: Sí. Los Estados Miembros deberían garantizar el derecho de permanencia de los migrantes con la finalidad de garantizar la libertad de circulación de las personas y a fin de evitar la vulneración de derechos.

Jamaica: Sí. Es muy importante garantizar que los trabajadores desplazados puedan acceder a sistemas eficaces de solución de conflictos y reparación.

República de Corea: Sí. Los métodos específicos empleados y la duración de la estancia deberían determinarse teniendo en cuenta las condiciones generales, incluidos los entornos políticos.

Türkiye: Sí. Aunque las personas con estatuto de refugiado tienen derecho a permanecer en el país independientemente de su relación de trabajo, este puede no ser el caso del grupo de los «migrantes». En este contexto, parece necesario tener en cuenta la distinción entre «migrantes» y «refugiados» o bien aclarar que la disposición se refiere solo a uno de los dos grupos.

Suecia: No. Se trata de una cuestión importante; sin embargo, dado que se trata de una cuestión que afecta a todos los trabajadores, no debería regularse en este instrumento que se refiere específicamente a los trabajadores de plataformas.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Esta cuestión concierne a la legislación nacional en materia de inmigración y no guarda relación con el mandato de la OIT.

Trabajadores

CONATO: Sí. Es necesario que en el instrumento o los instrumentos quede definido, como disposición obligatoria, el reconocimiento de todos los derechos laborales de los trabajadores migrantes y refugiados, incluido el derecho que les asiste a presentar reclamaciones laborales, sin limitaciones por encontrarse en situación irregular en el país de residencia.

FGTB; CSC (Bélgica), CGSLB, CGT (Francia): Este enunciado debería trasladarse a la sección de disposiciones obligatorias.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que casi todas las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Aunque varios Gobiernos señalan que los migrantes y los refugiados tienen los mismos derechos a vías jurídicas de recurso y reparación que los nacionales, otros afirman que es necesario ajustarse a la legislación nacional y establecer diferencias en función de la situación migratoria.

En cuanto a los comentarios de la mayoría de las organizaciones de empleadores en el sentido de que la legislación en materia de inmigración no guarda relación con el mandato de la Oficina, esta señala que varios instrumentos contienen disposiciones relacionadas con la elaboración o la aplicación de leyes en materia de inmigración³⁰. El artículo 9 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) establece que, en caso de controversia sobre los derechos, el trabajador deberá tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente, incluso cuando su situación no pueda regularizarse.

La Oficina propone sustituir «relación de trabajo» por «empleo o contratación» por las razones expuestas en su comentario correspondiente a la pregunta 40.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el enunciado de la pregunta, con ligeros cambios de redacción, como punto 72 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

³⁰ Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Convenio núm. 143.

P. Cumplimiento y control de la aplicación

Pregunta 68

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería instaurar mecanismos para garantizar el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional pertinente y de los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	139	127	9	3
Empleadores	112	13	97	2
Trabajadores	193	188	5	0

Comentarios

Gobiernos

Eritrea, Maldivas, Namibia: Sí. Debido a las características especiales del trabajo realizado en o a través de las plataformas, es preciso contar con mecanismos especiales.

Guatemala: Sí. Debería tenerse en cuenta la aplicación práctica por parte de los países para que esta no contravenga las normativas nacionales.

Sierra Leona: Sí. Porque el trabajo en plataformas presenta nuevos retos para los mecanismos tradicionales de control del cumplimiento, incluidas la existencia de restricciones debido a las normas sobre la privacidad y la dificultad de realizar inspecciones de trabajo en el caso de los trabajadores de plataformas que operan desde su domicilio.

Singapur: Sí. Estamos de acuerdo con esta disposición y con el hecho de que tenga carácter obligatorio.

Sudáfrica: Sí. Para que la legislación sea eficaz, deberían reforzarse los mecanismos de control del cumplimiento con el respaldo de los interlocutores sociales.

Estados Unidos: Sí. Las plataformas no presentan ningún aspecto particular que pudiera afectar al cumplimiento o la aplicación de las leyes nacionales.

Argentina: No. Se trata de una cuestión que debe ser abordada por la legislación nacional. En principio, siempre debería existir un control del cumplimiento de toda la legislación, pero el enunciado de la pregunta parece referirse únicamente a los casos de relación de dependencia.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Existen mecanismos y medidas que se aplican en todos los sectores. Además, el enunciado de esta pregunta es demasiado prescriptivo y no está claro qué se entiende por «características especiales». Los convenios colectivos no son pertinentes para la mayoría de los trabajadores de plataformas.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Esta disposición debe incluir explícitamente la obligación de que exista un sistema eficaz de inspección de trabajo y de que los Estados sean responsables de los trabajadores que realicen habitualmente su trabajo en el territorio nacional y de los que trabajen para una plataforma establecida o situada en dicho territorio.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que la mayoría de las organizaciones de empleadores manifiestan su discrepancia.

En respuesta a algunos Gobiernos que indican que no debería existir la obligación de adoptar medidas únicamente para las plataformas digitales de trabajo y a la sugerencia de los trabajadores de incluir explícitamente una mención a la inspección de trabajo, la Oficina aclara que, con arreglo al presente enunciado, los Miembros pueden prescribir la modalidad más adecuada para garantizar el cumplimiento y el control de la aplicación de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina señala que, si bien puede ser necesario tener en cuenta las características específicas del trabajo de plataformas (por ejemplo, personas que trabajan en línea desde domicilios particulares) para establecer mecanismos que garanticen el cumplimiento y el control de la aplicación, la Oficina propone suprimir del enunciado la referencia a las «características especiales del trabajo...», lo que permitiría una mayor flexibilidad en los enfoques nacionales.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 37 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 37. Todo Miembro debería adoptar medidas para que se instauren mecanismos que aseguren el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional y de los convenios colectivos pertinentes.**

Pregunta 69

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, a fin de asegurar el cumplimiento, todo Miembro debería determinar las condiciones que rigen el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo, mediante un sistema de licencias o certificación u otra forma de reglamentación, con inclusión de las obligaciones de comunicación de información?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	111	21	5
Empleadores	113	6	106	1
Trabajadores	191	180	10	1

Comentarios

Gobiernos

Argelia: Sí. Para poder realizar sus operaciones, las plataformas deben ajustarse a un sistema de licencias o de certificación y a normas legislativas y reglamentarias bien definidas. En particular, deben establecerse las condiciones que rigen la concesión y la retirada de la certificación.

Ecuador: Sí. En las legislaciones en que fuera aplicable, debería considerarse la incorporación de un sistema de licencias o certificación previa realización de un estudio y análisis de funcionalidad, sujeto al cumplimiento de ciertos parámetros, siempre y cuando no se vulneren derechos.

Portugal: Sí. Es fundamental establecer a nivel interno un sistema de normas comunes que regulen la actuación de las plataformas digitales.

Países Bajos: No. Hay formas de garantizar el cumplimiento de la normativa que son menos onerosas que establecer sistemas de licencias y certificación.

Brasil: Otra. Al autorizarse el funcionamiento de plataformas, así como las condiciones de su operación, debe tenerse en cuenta la legislación cada Estado Miembro y los respectivos procesos normativos.

Canadá: Otra. En principio, el Canadá podría apoyar esta propuesta a modo de orientación, pero exigiría mayor precisión con respecto a la interpretación o el significado de la expresión «otra forma de reglamentación».

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Esta disposición obstaculizará la entrada en el mercado de las plataformas pequeñas y emergentes, a las que afectará de manera desproporcionada. Asimismo, relegará la innovación y tendrá mayores consecuencias para los países en desarrollo, en los que la innovación, las inversiones y el crecimiento del empleo son más necesarios. Además, no debería haber injerencias del Estado en la administración de los contratos del sector privado. Ya existen mecanismos como los tribunales y la supervisión normativa.

Trabajadores

MTUC (Malasia): Sí. De este modo se establecerían normas claras para las operaciones de las plataformas, que garantizarían la rendición de cuentas y el cumplimiento de la legislación pertinente, al tiempo que protegerían los derechos de los trabajadores de las plataformas.

HMS: Sí. Los empleadores deben responsabilizarse de los datos que poseen. Deberían comunicarlos al Gobierno y a los trabajadores.

Comentario de la Oficina

La mayoría de los Gobiernos y de las organizaciones de trabajadores apoyan este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos señalan la necesidad de establecer normas y criterios que rijan el funcionamiento de las plataformas, comparables a los de otros sectores y en consonancia con las leyes nacionales. Otros señalan la posible falta de sistemas de regulación adecuados en los marcos nacionales actuales. Algunos se refieren a la conexión entre la regulación de la economía de plataforma y la mejora de la protección de los derechos de los trabajadores. Algunos otros señalan que sería más adecuado que este enunciado figurara como disposición de una recomendación o como disposición orientativa.

En respuesta a las preocupaciones de algunos Gobiernos y de la mayoría de las organizaciones de empleadores en el sentido de que este enunciado, en particular la referencia a un sistema de «licencias o

certificación», pueda ser demasiado prescriptivo o engorroso, la Oficina propone suprimir la frase «mediante un sistema de licencias o certificación u otra forma de reglamentación». En su lugar, se establecería una obligación general de garantizar el cumplimiento mediante la determinación de las condiciones que rigen el control y el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo. Teniendo en cuenta las respuestas, la Oficina propone además incluir este enunciado, en su versión enmendada, en las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación. Con las modificaciones propuestas, los Estados Miembros dispondrían de una amplia flexibilidad para determinar las medidas adecuadas que garanticen el cumplimiento de la legislación nacional pertinente.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 73 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

73. A fin de asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente, los Miembros deberían determinar las condiciones de control y funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo.

Pregunta 70

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al instaurar mecanismos de control del cumplimiento a los que hace referencia la pregunta 68, los Miembros deberían garantizar el respeto del derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	121	11	2
Empleadores	109	103	4	2
Trabajadores	189	179	4	6

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Las medidas de control del cumplimiento deberían reflejar en líneas generales las medidas que se aplican a los trabajadores en todos los sectores del mercado laboral.

Brasil: Sí. El derecho a la privacidad es un derecho fundamental, que incluye el derecho de los trabajadores a proteger sus datos personales y a no ser objeto de vigilancia o supervisión por parte de los empleadores o las plataformas digitales.

Nicaragua: Sí. La privacidad es inherente al ser humano. Cuando se plantea en el marco de la relación laboral debe ser una prioridad, una necesidad y estar tutelada por cada legislación.

Sudáfrica: Sí. Es fundamental que se proteja el derecho a la privacidad.

República de Corea: No. La protección de la privacidad debería aplicarse a todos. Por lo tanto, no está claro si es necesaria una regulación independiente específica para proteger la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Deberían concederse los mismos derechos a las plataformas que a los solicitantes de trabajo.

Trabajadores

CNTB: Sí. El derecho a la privacidad forma parte de la protección de los datos personales.

GFBTU: Sí. Debería respetarse la privacidad en todos los casos, incluida la privacidad de los trabajadores de plataformas.

Comentario de la Oficina

Una mayoría significativa de los Gobiernos y casi todas las organizaciones de empleadores y de trabajadores apoyan este enunciado. Varios Gobiernos se refieren también a la pertinencia de las legislaciones nacionales existentes sobre este tema.

Habida cuenta del amplio apoyo que ha recibido este enunciado, la Oficina propone incluir el texto del enunciado como punto 74 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

Pregunta 71

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal, incluso imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones de comunicación de información?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	124	9	1
Empleadores	110	14	94	2
Trabajadores	189	105	76	8

Comentarios

Gobiernos

Argentina: Sí. La necesidad de formalización y promoción de la competencia leal son aspectos necesarios para la seguridad de las relaciones jurídicas. No obstante, se observa cierta imprecisión en el enunciado de la pregunta.

Italia: Sí. Se debería destacar la importancia de reforzar las medidas de lucha contra el trabajo informal y de proseguir su aplicación, mediante la adopción de estrategias en materia de inspección, por un lado, y más actividades de sensibilización y de información sobre los derechos de los trabajadores, por otro.

Mauritania: Sí. El sector informal plantea muchos problemas, en particular para los países en desarrollo; de ahí la necesidad urgente de asegurar que las plataformas se integren en la economía formal para garantizar mejor los derechos de quienes trabajan en ellas.

Paraguay: Sí. La formalización de la relación jurídica es de gran relevancia, ya que debe existir un mecanismo de registro de empresas y de personas que prestan servicios para asegurar la aplicación de las normas tributarias y de protección social conforme a las características que presenta la actividad.

Singapur: Sí. Pero como norma no obligatoria, ya que las plataformas abarcan un conjunto de empresas muy amplio que puede implicar la intervención de numerosos organismos estatales y cuya coordinación puede resultar complicada.

Finlandia: No. Una reglamentación de carácter general sería suficiente para hacer frente a los retos que plantea la economía informal.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado como sigue: «En el instrumento o los instrumentos debería establecerse que los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal». La obligación relativa a la comunicación de información añadiría una carga administrativa. No existen pruebas que indiquen que la obligación de comunicación de información contribuye a la formalización de los trabajadores o a fomentar la competencia leal. La imposición de esta obligación debería justificarse.

Trabajadores

UOCRA, SYNIMAC: Sí. La Recomendación núm. 204 proporciona orientaciones esenciales para facilitar la formalización. El registro permite combatir el trabajo no declarado y representa una vía hacia la formalización; en ese sentido, apoyamos la imposición a las plataformas digitales de trabajo de obligaciones en materia de comunicación de información. El instrumento o los instrumentos son necesarios para garantizar la seguridad jurídica y la igualdad de condiciones a fin de impedir que las plataformas digitales de trabajo incurran en prácticas laborales ilícitas. Existe el riesgo de confundir la informalidad de las actividades con la informalidad de los empleos y las formas atípicas de empleo. La existencia de relaciones de trabajo encubiertas y clasificadas erróneamente está asociada a la transferencia de riesgos a los trabajadores por parte de las plataformas digitales de trabajo.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no lo está. Varios Gobiernos señalan que este enunciado debería formularse como disposición orientativa, como figura en el cuestionario, y unos pocos sugieren que no se haga referencia a las «obligaciones de comunicación de información», ya que la informalidad puede abordarse a través de un conjunto más amplio de medidas.

Por lo que respecta a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina recuerda que la comunicación de información es una medida clave para hacer frente a la informalidad, al aumentar la visibilidad de las actividades y las relaciones de trabajo y mejorar el cumplimiento de las normas.

En cuanto a los comentarios de varias organizaciones de trabajadores sobre el riesgo de confundir la informalidad de las actividades con la informalidad de los puestos de trabajo, la Oficina aclara que el enunciado de la pregunta se refiere, además de a la formalización de los trabajadores de plataformas, a la lucha contra las actividades no declaradas que son un tipo de informalidad de las actividades que se ajusta a la definición de informalidad establecida en el párrafo 2, a) de la Recomendación núm. 204. La cuestión de la clasificación de los trabajadores se aborda en las preguntas 27 y 29.

Por último, en aras de la coherencia con la formulación del preámbulo, la Oficina propone añadir las palabras «entre las empresas» después de «competencia leal».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 75 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 75. Los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas digitales, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal entre las empresas, entre otras cosas imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones relativas a la comunicación de información.**

Q. Aplicación

Pregunta 72

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería aplicar sus disposiciones en relación con las plataformas digitales de trabajo que operan en su territorio y los trabajadores de plataformas digitales que trabajan en él?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	134	3	1
Empleadores	110	13	93	4
Trabajadores	194	190	2	2

Comentarios

Gobiernos

Brasil: Sí. Los Estados Miembros deberían poder aplicar todas las disposiciones de protección a los trabajadores de plataformas, incluso si la plataforma se ubica en otro país.

Marruecos: Sí. Las disposiciones han de aplicarse de conformidad con el principio de territorialidad de las leyes, teniendo en cuenta los acuerdos bilaterales celebrados entre los Estados Miembros.

Paraguay: Sí. Sin perjuicio de que existan instrumentos internacionales que estipulen cuestiones relativas a esta forma de empleo, en virtud de las relaciones de índole internacional que pueden darse.

Portugal: Sí. Sugiere que se considere la posibilidad de ampliar esta propuesta en relación con las plataformas digitales también a los intermediarios, en las situaciones en que estos intervengan en calidad de empleadores.

Suiza: No. Habría que tener en cuenta los principios generales del derecho público y las normas de derecho internacional privado.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Prevalece la legislación nacional.

Trabajadores

MTUC (Malasia): Sí. De esta manera se garantiza que todas las plataformas y los trabajadores bajo la jurisdicción de un Estado Miembro estén sujetos a las mismas normas y protecciones legales, lo que fomenta la coherencia y la equidad.

UNIFOR: Sí. Las plataformas digitales no pueden eludir el cumplimiento de las normas y las leyes laborales locales mediante la utilización de una contabilidad «creativa» o el uso de sistemas de evasión fiscal extraterritoriales.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con esta afirmación, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos subrayan que los Miembros deberían poder aplicar todas las protecciones a los trabajadores de plataformas, incluso cuando la plataforma tiene su sede en otro país.

En lo que respecta al comentario de un Gobierno sobre la inclusión de los intermediarios, la Oficina aborda esta cuestión con más detalle en sus comentarios correspondientes a las preguntas 9 y 14. No obstante, para mayor coherencia, la Oficina propone aclarar que las obligaciones de los Miembros de aplicar las disposiciones del instrumento o los instrumentos se aplicarían tanto a las plataformas digitales de trabajo como a los intermediarios que operen en su territorio, y propone añadir las palabras «los intermediarios» en este enunciado.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 39 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 39. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones del Convenio en relación con las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios que operan en su territorio, así como en relación con los trabajadores de plataformas que trabajan en ese territorio.**

Pregunta 73

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al aplicar sus disposiciones, todo Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a plataformas digitales de trabajo y a trabajadores de plataformas digitales, y promover la participación de dichas organizaciones?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	133	3	2
Empleadores	111	17	92	2
Trabajadores	193	192	0	1

Comentarios

Gobiernos

Argentina: Sí. El diálogo social es siempre útil y necesario, independientemente de la condición jurídica de los trabajadores.

Australia: Sí. Aunque sería preferible limitar la consulta a los interlocutores sociales, toda consulta debería incluir a las organizaciones que representen a las plataformas y a los trabajadores (no empleados) de las plataformas.

Bélgica: Sí. Estas partes interesadas tienen una visión práctica y, por lo tanto, están mejor situadas para saber en qué aspectos debe centrarse la normativa.

México: Sí. Habría dos partes: las empresas de plataformas y las organizaciones sindicales de los trabajadores de plataformas digitales.

Túnez: Sí. Con el fin de promover el principio del diálogo social y de aplicar las disposiciones del Convenio núm. 144.

Austria: Otra. Debería fomentarse la consulta con los interlocutores sociales en la recomendación, de carácter no vinculante.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Aplicar disposiciones y negociar al respecto es un derecho de los interlocutores sociales y no de las plataformas ni de los trabajadores de las plataformas a título individual.

Trabajadores

CAT: Sí. Ya que se debe respetar el derecho a la libertad de asociación y a la libertad sindical.

FPRK: Sí. La legislación de algunos países no garantiza plenamente la libertad de asociación y la libertad sindical (existen restricciones a la sindicación únicamente en función de las características de la profesión o del sector, lo que dificulta su ejercicio por parte de los trabajadores de las plataformas, quienes, por regla general, no están vinculados a un sector específico). Es necesario corregir estas lagunas de la legislación.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado. Muchos Gobiernos señalan en sus respuestas la importancia de consultar con los interlocutores sociales en relación con la aplicación de las disposiciones del instrumento o los instrumentos. Dos Gobiernos indican que sería más adecuado que este enunciado formara parte de un instrumento no vinculante.

Una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no están de acuerdo con el enunciado y afirman que solamente los interlocutores sociales, pero no las plataformas ni los trabajadores de las plataformas a título individual, tienen derecho a aplicar disposiciones y negociar al respecto. En ese sentido, la Oficina señala que el enunciado se refiere a «organizaciones representativas», no a individuos. La Oficina señala que en los artículos 2, 14 y 15 del Convenio núm. 189 y en el párrafo 19 de la Recomendación núm. 202 se hace referencia a las organizaciones representativas en sentido amplio.

A la luz de las respuestas recibidas y del apoyo sustancial que ha recibido este enunciado, la Oficina propone incluir el texto del enunciado de esta pregunta, con un pequeño cambio editorial, como punto 41 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio.

Pregunta 74

Disposiciones obligatorias

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que sus disposiciones deberían aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma apropiada a las condiciones y la práctica nacionales, así como extendiendo o adaptando las medidas existentes, o elaborando nuevas medidas, para que queden amparados los trabajadores de plataformas digitales?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	135	129	5	1
Empleadores	111	14	95	2
Trabajadores	190	184	3	3

Comentarios

Gobiernos

Camboya: Sí. También deberían ampliarse los mecanismos nuevos o ya existentes para abarcar a los trabajadores de plataformas digitales.

Colombia: Sí. Sin embargo, al introducir la posibilidad de que se aplique mediante «cualquier otra forma apropiada a las condiciones y la práctica nacionales» se introduce cierta incertidumbre acerca de cuáles podrían ser esas formas, con el riesgo de que, en determinados casos, pudieran aplicarse formas menos garantistas.

Kiribati, Maldivas: Sí. Se aplicarían por medio de la legislación.

Mauritania: Sí. Se aplicarían mediante una combinación de legislación, de convenios colectivos y, como último recurso, de decisiones judiciales.

Sudáfrica: Sí. Se podrían aplicar mediante una combinación de legislación y de convenios colectivos: donde los sindicatos son débiles, podría ser mediante la legislación, pero donde son fuertes, mediante la negociación colectiva.

Túnez: Sí. Ello permitiría una mayor flexibilidad y aplicabilidad.

India: No. La aplicación estaría sujeta únicamente a la legislación (no a los convenios colectivos) y a las circunstancias nacionales.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Por lo que respecta a la formulación del enunciado, esta debería ceñirse a la terminología acordada en otros instrumentos.

Trabajadores

AHIK: Sí. Para que los participantes en la economía de plataformas puedan operar con arreglo a la legislación, debería crearse un marco legislativo adecuado.

CNTS: Sí. Es conveniente promover una combinación de todos los medios mencionados para lograr una mayor eficacia.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no lo está. No obstante, algunos Gobiernos indican que el texto debería ser más claro en lo que respecta a los distintos elementos relativos a la aplicación.

Algunos Gobiernos indican que la disposición debería prever la flexibilidad necesaria para que los Miembros puedan adoptar medidas conformes con la diversidad de circunstancias y marcos normativos nacionales. Los empleadores sugieren que el texto refleje el lenguaje acordado utilizado en otros instrumentos. En respuesta a estos comentarios, y teniendo en cuenta disposiciones similares establecidas en otras normas internacionales del trabajo, como el Convenio núm. 190, el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149) y el Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164), la Oficina propone una formulación amplia para hacer referencia a los medios de aplicación.

La Oficina observa que algunas respuestas se refieren a la posibilidad de extender la aplicabilidad de las disposiciones, incluyendo referencias a las plataformas digitales de trabajo. Para mantener la coherencia con el resto de las disposiciones, propone añadir la expresión «plataformas digitales de trabajo» a este enunciado de las conclusiones propuestas.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente, en su versión enmendada, como punto 42 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio:

- 42. El Convenio debería aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Cuando sea necesario, esto debería consistir en ampliar o adaptar las medidas existentes, o elaborar otras nuevas para que queden abarcados los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo.**

Pregunta 75

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional para garantizar la aplicación efectiva de sus disposiciones, especialmente en cuestiones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad social, la solución de conflictos y la regulación del funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	128	9	0
Empleadores	112	11	99	2
Trabajadores	191	188	3	0

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. Sin embargo, en lugar de enumerar disposiciones específicas al respecto en el instrumento o los instrumentos, sería preferible alentar la cooperación en su conjunto.

Alemania, Sierra Leona, Sudáfrica: Sí. Habida cuenta del carácter transfronterizo de las plataformas y de las actividades de los trabajadores de las plataformas.

Mauritania: Sí. La cooperación sería necesaria para impulsar el desarrollo del sector y garantizar mejor los derechos de los trabajadores.

Marruecos: Sí. El establecimiento de un marco de cooperación bilateral, regional e internacional para la aplicación de este instrumento debe ajustarse a la legislación vigente.

Japón: No. Es prematuro especificar la cuestiones mencionadas en el nuevo instrumento o los nuevos instrumentos porque aún se sigue debatiendo sobre el asunto en los distintos países.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado del modo siguiente: «El instrumento o los instrumentos deberían disponer que los Miembros pueden cooperar a nivel bilateral, regional e internacional para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones del instrumento o los instrumentos». Las cuestiones que se enumeran en el enunciado ya se han tratado en preguntas anteriores y no es necesario repetirlas. Además, realizar enumeraciones dentro de una norma conlleva el riesgo de crear una jerarquía de importancia, lo cual no es apropiado.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Sí. Teniendo en cuenta los retos que se plantean por el carácter transfronterizo del modelo de negocio.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Varios Gobiernos señalan la importancia de dicha cooperación, haciendo referencia a la naturaleza transfronteriza de las plataformas digitales de trabajo y sus actividades. Algunos Gobiernos sugieren que la cooperación a que se hace mención en el enunciado debería ser decidida por los Miembros o que es prematuro establecer dicha cooperación. A este respecto, la Oficina aclara que este enunciado, de ser adoptado por la Conferencia, brindaría orientación, pero no sería vinculante, lo que permitiría a los Miembros aplicarlo según resulte apropiado a sus propias circunstancias.

En respuesta a la propuesta de algunos Gobiernos y de organizaciones de empleadores de suprimir las disposiciones específicas sobre la aplicación para evitar el establecimiento de una jerarquía de importancia, la Oficina ha modificado el texto en consonancia con lo anterior para que no se interprete como una indicación de las cuestiones que habrían de ser objeto de la cooperación bilateral o regional. Así pues, corresponde a los Estados Miembros determinar dichas cuestiones.

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el texto siguiente como punto 76 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 76. Los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación.**

Pregunta 76

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían sensibilizar y proporcionar información y orientaciones a las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores de plataformas digitales, y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y cuando existan, las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales, a fin de fomentar la aplicación efectiva de sus disposiciones?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	128	10	0
Empleadores	112	19	92	1
Trabajadores	190	184	3	3

Comentarios

Gobiernos

Barbados: Sí. Debería desarrollarse un marco específico para la economía de las plataformas digitales similar al establecido por el Convenio núm. 187, con el fin de sensibilizar y promover en general el trabajo decente en las plataformas digitales.

Alemania, Portugal: Sí. La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas contiene una disposición comparable.

Sudáfrica: Sí. El hecho de que la regulación no vaya acompañada de medidas de sensibilización resta fuerza a la aplicación de la ley.

Ecuador: No. Los procesos de consulta y sensibilización podrían dejarse a discreción de los Estados parte.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se trata de un derecho y una responsabilidad de los interlocutores sociales, no de otras organizaciones.

Trabajadores

CATP, OSCPA: Sí. Para garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores no lo está.

Con respecto a las observaciones de los empleadores, la Oficina remite a sus comentarios relativos a las preguntas 15 y 61. Por razones de coherencia en la terminología utilizada, propone incluir también la expresión «y sus representantes» después de «los trabajadores de plataformas digitales».

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el enunciado de la pregunta, con la modificación mencionada anteriormente, como punto 77 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación.

Pregunta 77

Disposiciones orientativas

¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de datos y estadísticas, para seguir la evolución relativa al trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	138	129	9	0
Empleadores	111	16	95	0
Trabajadores	191	190	1	0

Comentarios

Gobiernos

Djibouti: Sí. Puede ayudar en la toma de decisiones y en la adopción de futuras medidas destinadas a mejorar el marco promocional del instrumento, con objeto de armonizarlo, actualizarlo y adaptarlo al contexto.

Italia: Sí. Los datos deberían ser precisos y fiables, y deberían recopilarse de forma desglosada.

Kiribati, Polonia: Sí. La recopilación de datos es crucial para apoyar la adopción de decisiones en el futuro.

Paraguay: Sí. Las estadísticas son siempre herramientas válidas para la construcción de políticas públicas y planes de Gobierno.

Singapur, Túnez: Sí. Teniendo en cuenta las distintas capacidades de los Estados Miembros para recopilar datos y estadísticas.

Lituania: No. Es una exigencia excesiva.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se propone reformular el enunciado como sigue: «El instrumento o los instrumentos deberían disponer que los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de datos estadísticos, para seguir la evolución relativa al trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo». Con el debido respeto de la privacidad, los datos estadísticos pueden ser útiles para la elaboración de políticas. Los Estados Miembros deberían hacer lo posible por incluir a los trabajadores de plataformas digitales en las encuestas laborales y las estadísticas nacionales existentes.

Trabajadores

BLF, GFBTU: Sí. Deberían establecerse mecanismos apropiados.

CGT (Colombia), CUT (Colombia), UNIDAPP, SINATRAP-AGREMIAR: Sí. Siempre que no se recopile información sensible.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad. Con respecto a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina señala que este enunciado proporcionaría orientaciones para un seguimiento eficaz, que puede requerir la recopilación de información más allá de los datos estadísticos, al tiempo que dejaría a los Miembros la decisión sobre otras medidas. Por consiguiente, la Oficina propone sustituir «datos y estadísticas» por «estadísticas y otros datos», en consonancia con lo dispuesto en el párrafo 10 de la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135).

A la luz de las respuestas recibidas, la Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 78 de las conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación:

- 78. Los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de estadísticas y otros datos, que son necesarios para seguir de cerca la evolución del trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo.**

R. Enmiendas

Pregunta 78

Disposiciones obligatorias

¿Debería preverse en el instrumento o los instrumentos un procedimiento simplificado y acelerado para enmendar disposiciones específicas con el fin de mantener su pertinencia a la luz de los cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo realizado en o a través de plataformas digitales de trabajo?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	137	120	13	4
Empleadores	111	7	103	1
Trabajadores	188	168	20	0

Comentarios

Gobiernos

Argelia, Bélgica, Bosnia y Herzegovina (Federación de Bosnia y Herzegovina), China, Colombia, Italia, Paraguay, Sudáfrica, Zimbabwe: Sí. Teniendo en cuenta la rápida evolución tecnológica de las plataformas, podría ser conveniente prever este tipo de procedimiento.

Alemania: Sí. La aplicación del procedimiento debería limitarse a las disposiciones específicas contenidas en la norma. Incluso en el marco de un procedimiento simplificado, debería garantizarse que, en su caso, los trámites requeridos por la legislación nacional puedan llevarse a cabo antes de que los Estados contratantes queden vinculados por el derecho internacional.

Finlandia: No. En principio, el instrumento o los instrumentos deberían poder aplicarse independientemente del desarrollo de la tecnología o de la organización del trabajo, y deberían redactarse de manera general, lo que permitiría tener mejor en cuenta la evolución futura. Esta cuestión requiere nuevas discusiones y más información.

Australia: Otra. La necesidad de un procedimiento simplificado y acelerado para modificar los instrumentos dependería de la naturaleza y el alcance de estos, así como de las disposiciones específicas a las que se aplicaría dicho procedimiento.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: No. Se trata de una cuestión ya de por sí compleja. El mecanismo de control y de presentación de memorias de la OIT permitirá determinar si los instrumentos están obsoletos o si existen lagunas. Es importante dejar un margen para que los procesos de elaboración de políticas se vayan adaptando.

Trabajadores

CNTS: Sí. Las transformaciones técnicas, tecnológicas, económicas y sociales son muy dinámicas. Es importante prever sistemas y mecanismos ágiles y flexibles.

Comentario de la Oficina

Casi todos los Gobiernos y una mayoría significativa de las organizaciones de trabajadores están de acuerdo con este enunciado, mientras que una mayoría significativa de las organizaciones de empleadores manifiestan su disconformidad.

Con respecto a los comentarios de los empleadores, cabe recordar que el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas ha establecido su plan de trabajo a fin de concluir, si es posible, el examen de todos los instrumentos que figuraban en su programa de trabajo inicial de aquí a 2028.

Con respecto a los comentarios de dos Gobiernos en el sentido de que sus respuestas dependen de que se examine una propuesta de procedimiento de enmienda, como se señala en el informe titulado *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*³¹, la Oficina confirma que preparará información más detallada sobre el posible diseño de un procedimiento de enmienda a tal efecto y la transmitirá a los Estados Miembros.

La Oficina propone incluir el siguiente texto como punto 5 de las conclusiones propuestas, bajo el epígrafe «Forma de los instrumentos, definiciones y procedimiento de enmienda»:

5. **Las normas deberían prever un procedimiento de enmienda acelerado y simplificado para asegurar su continua pertinencia, a la luz de los futuros cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo en la economía de plataformas.**

VI. Otras consideraciones

Pregunta 79

¿Presentan la legislación o la práctica nacionales particularidades que pudieran plantear dificultades en la aplicación concreta del instrumento o de los instrumentos?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	134	66	62	6
Empleadores	109	99	8	2
Trabajadores	126	69	46	11

Comentarios

Gobiernos

Austria: Sí. En Austria, además de los «trabajadores empleados que mantienen una relación de trabajo» y los «trabajadores autónomos», existe una tercera categoría de trabajadores, los «contratistas independientes».

Costa Rica, Ecuador: Sí. Actualmente no existe una legislación que regule el trabajo en plataformas digitales.

³¹ OIT, *Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas*, ILC.113/Informe V (1), 2024.

Francia, Lituania: Sí. La adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas repercutirá en el marco jurídico nacional cuando expire el plazo para su transposición.

Japón: Sí. En el Japón la consideración de la categoría de «trabajador» con arreglo a la legislación laboral se considera caso por caso, por lo que establecer una disposición uniforme que pueda vincularse a la decisión de que una persona sea o no considerada como trabajador no es viable.

Paraguay, Perú: Sí. El principal reto es la calificación de la naturaleza jurídica de la relación que se genera por la prestación de servicios a través de las plataformas digitales, ya que no existe consenso respecto de si se trata de una prestación de subordinación, autónoma o híbrida (mixta).

República de Corea: Sí. Es posible que la forma en que se impongan las obligaciones específicas no se ajuste a las circunstancias específicas, los tipos de trabajo y las realidades concretas de cada Miembro.

Singapur: Sí. De conformidad con las políticas que se aplican en Singapur, la flexibilidad es una característica clave y distintiva del trabajo de plataformas que, por lo general, debería preservarse. Esta posición puede crear dificultades con respecto a la aplicación práctica del instrumento.

Suiza: Sí. La legislación suiza se basa en la distinción entre trabajadores empleados y trabajadores autónomos.

Trinidad y Tabago: Sí. Una legislación obsoleta que no tenga en cuenta el uso de la tecnología puede crear dificultades por lo que respecta a la aplicación práctica del instrumento.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: Sí. Existen numerosos matices a nivel nacional y regional que harían muy difícil la aplicación práctica de este instrumento.

Trabajadores

SENTRO: Sí. En Filipinas la definición de «relación de trabajo» plantea dificultades para la aplicación del instrumento o los instrumentos.

UGS NEZAVISNOST: Sí. En Serbia, la definición de «sindicato» y de «empleado» plantearía problemas en materia de aplicación.

Comentario de la Oficina

Algunos Gobiernos formulan más observaciones en respuesta a esta pregunta. Unos pocos hacen referencia a la distinción entre trabajadores empleados y trabajadores autónomos o mencionan la posibilidad de diferentes enfoques para determinar qué personas deberían estar cubiertas por las leyes nacionales relativas al trabajo de plataformas. Algunos Gobiernos también mencionan las cuestiones de la aplicabilidad o la pertinencia de los marcos jurídicos nacionales o regionales, mientras que otros se refieren a la ausencia de leyes nacionales, o a la existencia de leyes que plantean dificultades para la aplicación de un nuevo instrumento. Algunas organizaciones de trabajadores comentan cuestiones específicas relativas a las definiciones que habría que tener en cuenta o a posibles incoherencias con la legislación nacional. En relación con estos comentarios, la Oficina remite a la sección titulada «Observaciones generales» en la que se abordan cuestiones más amplias planteadas por los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Pregunta 80

(Para los Estados federales solamente). De adoptarse un instrumento o varios instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	36	24	6	6

Comentarios

Gobiernos

Australia: Sí. En Australia, esto dependerá de los aspectos que abarque el instrumento. Tendrá que haber margen de actuación para las dos unidades constituyentes de la federación (estados y territorios).

Estados Unidos: Sí. En este caso puede ser apropiada la acción tanto federal como estatal, dada la panoplia de leyes que regulan los salarios de los trabajadores (federales y estatales) y las prestaciones de la seguridad social (federales y estatales).

Canadá: Otra. Habida cuenta de que la jurisdicción laboral federal abarca un número limitado de sectores, es de esperar que la mayor parte de los trabajadores de plataformas se encuentren bajo la autoridad jurisdiccional provincial.

España: Otra. La Constitución española establece la competencia exclusiva del Estado en materia de «legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas».

Comentario de la Oficina

A esta pregunta respondieron un total de 36 Gobiernos, ya que no todos los Estados tienen una estructura federal. De ellos, 24 Gobiernos están de acuerdo en que es apropiado que el asunto en cuestión sea objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación. Los Gobiernos de la Arabia Saudita, Burundi y Honduras respondieron negativamente sin formular ningún otro comentario.

Pregunta 81

¿Existen a este respecto otras cuestiones que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría considerar a la hora de redactar el instrumento o los instrumentos?

Respuestas

	Total	Sí	No	Otras
Gobiernos	118	44	71	3
Empleadores	109	101	6	2
Trabajadores	168	121	43	4

Comentarios

Gobiernos

Finlandia: En el instrumento deberían determinarse los aspectos diferenciales entre los trabajadores autónomos y los trabajadores empleados y los ámbitos en los que los trabajadores autónomos también necesitan protección.

Kuwait y Togo: Disposiciones relativas a la aplicación de la legislación laboral en las plataformas digitales de trabajo por parte de los inspectores de trabajo.

Líbano: La cuestión de la informalidad teniendo en cuenta la Recomendación núm. 204.

Omán: Sería conveniente anexas a este instrumento un modelo de contrato entre una plataforma digital y un trabajador, que sirva de orientación para los Estados Miembros. En el instrumento se deberían definir los deberes y las responsabilidades de los trabajadores de las plataformas digitales relacionados con la calidad y la realización de las tareas o los servicios asignados.

Panamá: La inclusión de la perspectiva de género (trabajadores y trabajadoras) en los trabajos de las plataformas digitales.

San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tabago: Adopción de medidas destinadas a los trabajadores de plataformas digitales con discapacidad.

Estados Unidos: Medidas para la protección de los denunciantes de irregularidades.

Empleadores

Respuesta unificada de los empleadores: La mayoría de las preguntas se refieren a las condiciones de trabajo y al control de la innovación, pero no hay ninguna referencia a cuestiones como el valor añadido del trabajo en plataformas ni a las actividades de promoción. Es necesario mencionar ventajas como la flexibilidad, la autonomía, la inclusión, la libertad sobre el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, entre otras. Debería subrayarse la importancia de preservar las ventajas que presenta del trabajo de plataformas, como el control y la flexibilidad que tienen los trabajadores con respecto al trabajo que realizan.

Trabajadores

Respuesta unificada de los trabajadores: Una disposición que establezca que los contratos de trabajo en o través de las plataformas han de ajustarse a las normas establecidas en el instrumento e incluir una lista detallada de datos. Una disposición relativa a la certificación de la plataforma digital de trabajo respecto de las condiciones de trabajo que ofrece, complementada por una declaración de conformidad del trabajo en o a través de la plataforma, lo que constituirá una prueba *prima facie* de que el trabajo organizado por la plataforma ha sido debidamente inspeccionado por el Miembro en cuyo territorio esté establecida o situada la plataforma y de que se han cumplido los requisitos establecidos en el convenio relativos a las condiciones de trabajo en la medida en que así se certifique.

Comentario de la Oficina

Las respuestas a esta pregunta fueron muy diversas. En relación con los comentarios de algunos Gobiernos sobre la necesidad de que en la norma se establezcan distinciones entre las protecciones aplicables a los trabajadores empleados y a los trabajadores autónomos, o sobre si algunas disposiciones son aplicables a determinados trabajadores de plataformas, la Oficina ha formulado varias propuestas que prevén flexibilidad en los puntos pertinentes de las conclusiones propuestas. En la sección titulada «Observaciones generales» se ofrece un resumen de estos cambios. En cuanto a las

observaciones sobre la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataforma, además de los comentarios que formula en relación con las preguntas 53, 54, 60 y 75, que tratan este tema, la Oficina propone que se incluya un texto adicional en el preámbulo, en el punto 6, apartado *f*).

En cuanto a los comentarios de las organizaciones de trabajadores de que los contratos de trabajo en plataformas deben ajustarse a las normas establecidas en el instrumento e incluir una lista detallada de datos, la Oficina también tuvo en cuenta los comentarios más generales de algunos Gobiernos en el sentido de que el instrumento o los instrumentos no deberían ser excesivamente prescriptivos, o de que las disposiciones de un instrumento vinculante deberían formularse con carácter de principios generales.

Por lo que respecta a los comentarios de las organizaciones de empleadores, la Oficina se remite a los puntos 20, 49 y 50 relativos a la promoción del empleo, al punto 6, apartado *c*), en el que se indica que la economía de plataformas ofrece mayor flexibilidad a los trabajadores, y al punto 58 que protege el derecho de los trabajadores a rechazar tareas sin sufrir represalias.

► Conclusiones propuestas

Las conclusiones que se proponen a continuación se han preparado sobre la base de las respuestas recibidas, que se resumen y comentan en el presente informe. Se han redactado de la manera habitual y tienen por objeto servir de base para la discusión del quinto punto del orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025).

A. Forma de los instrumentos, definiciones y procedimiento de enmienda

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.
2. Las normas deberían revestir la forma de un convenio complementado por una recomendación.
3. A los efectos de las normas:
 - a) la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio:
 - i) a petición del destinatario del servicio;
 - ii) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico.
 - b) La expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar:
 - i) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo;
 - ii) a cambio de remuneración;
 - iii) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal.
 - c) El término «intermediario» designa a toda persona física o jurídica que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales:
 - i) en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital de trabajo y con el trabajador de plataformas digitales, o
 - ii) en el marco de una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas digitales.
 - d) El término «remuneración» designa el monto debido, en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, a un trabajador de plataformas digitales, independientemente de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado. La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo.

4. Todo uso de la forma masculina genérica debería interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.
5. Las normas deberían prever un procedimiento de enmienda acelerado y simplificado para asegurar su continua pertinencia, a la luz de los futuros cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo en la economía de plataformas.

B. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un convenio

6. El Convenio debería contener un preámbulo del siguiente tenor:
 - a) reconociendo que la naturaleza y el crecimiento de la economía de plataformas, incluida la expansión de las plataformas digitales de trabajo, están transformando sustancialmente la forma en que se organiza y se realiza el trabajo,
 - b) observando que la economía de plataformas ha contribuido a la eficiencia económica y ha creado oportunidades para las empresas y el desarrollo empresarial,
 - c) reconociendo que la economía de plataformas ha generado oportunidades de empleo y de ingresos, también para las personas que se enfrentan a obstáculos para acceder al mercado de trabajo, y al mismo tiempo ofrece a los trabajadores una mayor flexibilidad,
 - d) reconociendo los déficits de trabajo decente y los retos existentes para los derechos y la protección de los trabajadores en la economía de plataformas, en particular en relación con las modalidades de trabajo y la función central de la tecnología en las actividades de las plataformas digitales de trabajo,
 - e) reconociendo, en particular, las importantes repercusiones que el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares tiene en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo,
 - f) observando que, cuando las plataformas digitales de trabajo operan a nivel transfronterizo, los clientes, los trabajadores y las plataformas pueden estar ubicados en diferentes países,
 - g) recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de plataformas digitales, a menos que se disponga otra cosa,
 - h) subrayando que las especificidades del trabajo a través de plataformas digitales justifican la conveniencia de complementar las normas generales con normas específicas destinadas a los trabajadores de plataformas digitales, a fin de que puedan gozar plenamente de sus derechos y contribuir a una competencia leal entre empresas.

Ámbito de aplicación

7. El Convenio debería aplicarse a:
 - a) todas las plataformas digitales de trabajo;
 - b) todos los trabajadores de plataformas digitales.
8. Cuando se planteen problemas particulares de cierta envergadura, todo Miembro podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los

trabajadores de plataformas digitales, excluir de la aplicación de la totalidad o de parte del Convenio a:

- a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo, o
 - b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales.
- 9.** En el caso de las exclusiones previstas en el punto 8, y cuando sea factible, el Miembro debería adoptar medidas para extender progresivamente la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo y de trabajadores de plataformas digitales concernidas.
- 10.** Todo Miembro que se acoja a la posibilidad de exclusión contemplada en el punto 8 debería, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:
- a) indicar las categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales que queden excluidas con arreglo al punto 8;
 - b) exponer los motivos de tales exclusiones y el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas, indicando las posiciones respectivas de las organizaciones mencionadas en el punto 8.
- 11.** El Miembro debería especificar, en las memorias subsiguientes sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución, las medidas que pudiera haber adoptado con miras a extender la aplicación del Convenio a las categorías de plataformas digitales de trabajo o de trabajadores de plataformas digitales concernidas.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

- 12.** Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) la abolición efectiva del trabajo infantil;
 - d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
 - e) un entorno de trabajo seguro y saludable.
- 13.** Al adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales disfruten efectivamente de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, todo Miembro debería proteger el derecho de las plataformas digitales de trabajo y de los trabajadores de plataformas digitales a constituir las organizaciones que estimen convenientes, y, con la sola condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas, sin autorización previa.

Seguridad y salud en el trabajo

- 14.** Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo adopten disposiciones apropiadas, en la medida en que sea razonable y factible, para prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la evaluación de todos los riesgos laborales y la adopción de medidas adecuadas de prevención y control.

15. Las medidas adoptadas por un Miembro para dar cumplimiento al punto 14 deberían tener por objetivo prevenir los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud asociados a horarios prolongados de trabajo y a periodos de descanso insuficientes.
16. Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo velen por que:
 - a) los trabajadores de plataformas digitales reciban información y, cuando proceda, formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - b) el equipo utilizado para trabajar a través de plataformas digitales de trabajo, en la medida en que sea razonable y factible, no presente ningún peligro para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales;
 - c) los trabajadores de plataformas digitales dispongan de ropa y equipos de protección personal apropiados a fin de prevenir, cuando sea necesario y en la medida en que sea razonable y factible, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud.
17. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, en el desempeño de su trabajo, los trabajadores de plataformas digitales:
 - a) tengan derecho a alejarse de una situación de trabajo si tienen motivos razonables para considerar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud, sin sufrir consecuencias injustificadas;
 - b) tengan la obligación de informar sin demora de la situación a la plataforma digital de trabajo.
18. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan el deber de cumplir con las medidas prescritas en materia de seguridad y salud en el trabajo, velar dentro de los límites razonables por su propia seguridad y la de otras personas y cooperar lo más estrechamente posible con las plataformas digitales de trabajo para dar cumplimiento a sus obligaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

Violencia y acoso

19. Todo Miembro debería adoptar medidas apropiadas para proteger de manera eficaz a los trabajadores de plataformas digitales de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, conforme al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, reconocido en el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Cuando proceda, tales medidas deberían abordar la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros como clientes.

Promoción del empleo

20. Todo Miembro debería, en función de sus circunstancias nacionales, prever en sus políticas nacionales medidas para promover la creación de empleos decentes y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas, teniendo en cuenta el objetivo del empleo pleno, productivo y libremente elegido al que se hace referencia en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Relación de trabajo

21. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo,

basándose principalmente en hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador de plataformas digitales, teniendo en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las plataformas digitales de trabajo.

- 22.** Las medidas a las que se hace referencia en el punto 21 no deberían interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, y al mismo tiempo deberían asegurar que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.

Remuneración

- 23.** Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que la remuneración, incluida la calculada a destajo, que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, en virtud de la legislación, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, sea:
- a) adecuada;
 - b) abonada en moneda de curso legal o, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, en especie;
 - c) abonada puntualmente y en su totalidad;
- 24.** Todo Miembro debería prever que las plataformas digitales de trabajo solo puedan hacer deducciones de la remuneración de los trabajadores de plataformas digitales en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional o por los convenios colectivos.
- 25.** Todo Miembro debería exigir que las plataformas digitales de trabajo proporcionen regularmente a los trabajadores de plataformas digitales información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado.

Seguridad social

- 26.** Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que se aplica a otros trabajadores en situación comparable.

Impacto del uso de sistemas automatizados

- 27.** Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre:
- a) el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo;
 - b) la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso a él.
- 28.** Todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que el uso que hagan de los sistemas automatizados mencionados en el punto 27 no vulnere los principios y derechos fundamentales. En particular, dicho uso no debería:
- a) dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra los trabajadores de plataformas digitales, incluido en lo que respecta a la remuneración o al acceso al trabajo;

- b)* tener efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos los derivados del incremento de los riesgos de accidentes del trabajo y peligros psicosociales.
- 29.** Todo Miembro debería velar por que, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automatizado, los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso, sin demora indebida, a:
- a)* una explicación por escrito de toda decisión que afecte a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo;
 - b)* una revisión por humanos de toda decisión que tenga como consecuencia la denegación del pago, o la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo.

Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales

- 30.** Todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento, el uso y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales, de conformidad con los instrumentos internacionales pertinentes.
- 31.** Todo Miembro debería asegurar que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, almacenen, traten y utilicen solo en la medida estrictamente necesaria para los fines de su empleo o contratación. En particular, debería prohibir la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento y el uso de datos personales:
- a)* relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;
 - b)* relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;
 - c)* obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén ofreciendo ni realizando trabajo;
 - d)* relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles, salvo cuando sea necesario para prevenir riesgos graves o inminentes para la salud o la vida, o según dispongan la legislación nacional, las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales pertinentes.

Suspensión o desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación

- 32.** Todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su empleo o contratación con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados.

Condiciones de empleo o contratación

- 33.** Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de empleo o contratación de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos.

34. Las condiciones de empleo o contratación de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.

Protección de los migrantes y los refugiados

35. Todo Miembro debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir los abusos contra los migrantes y los refugiados en el marco de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales, y para brindarles una protección adecuada.

Solución de conflictos y vías de recurso y reparación

36. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan fácil acceso a mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces y a vías de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces.

Cumplimiento y control de la aplicación

37. Todo Miembro debería adoptar medidas para que se instauren mecanismos que aseguren el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional y de los convenios colectivos pertinentes.

Trato no menos favorable

38. Todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar que, al aplicar el Convenio, los trabajadores de plataformas digitales gocen de una protección no menos favorable de la que gozan otros trabajadores en situación comparable.

Aplicación

39. Todo Miembro debería aplicar las disposiciones del Convenio en relación con las plataformas digitales de trabajo y los intermediarios que operan en su territorio, así como en relación con los trabajadores de plataformas que trabajan en ese territorio.
40. Cuando esté permitido el recurso a intermediarios, los Miembros deberían determinar y atribuir las responsabilidades respectivas de las plataformas digitales de trabajo y de los intermediarios a fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio.
41. Al aplicar las disposiciones del Convenio, todo Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, y promover la participación activa de dichas organizaciones.
42. El Convenio debería aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Cuando sea necesario, esto debería consistir en ampliar o adaptar las medidas existentes, o elaborar otras nuevas para que queden abarcados los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo.

C. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una recomendación

43. La Recomendación debería contener un preámbulo en el que se indique que sus disposiciones se deberían considerar conjuntamente con las del Convenio.

Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

44. Los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer su derecho de organización y de negociación colectiva y participar en el diálogo social, incluido a nivel transfronterizo, cuando proceda.
45. Los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, con el fin de promover y defender eficazmente los intereses de sus miembros en relación con el trabajo realizado a través de plataformas digitales de trabajo. Esto no debería ir en perjuicio de la autonomía de esas organizaciones.
46. Debería alentarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a dar a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de dichas plataformas, respectivamente, la posibilidad de afiliarse y de acceder a sus servicios.
47. Los Miembros deberían exigir que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, toda información pertinente y necesaria para celebrar negociaciones con conocimiento de causa. Si la divulgación de algunas de esas informaciones pudiese perjudicar a una plataforma digital de trabajo, su comunicación podría estar sujeta al compromiso de que solo se utilice a los efectos de las negociaciones y se preserve su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario.

Seguridad y salud en el trabajo

48. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales, según proceda en función de la naturaleza del trabajo realizado, acceso a instalaciones sanitarias y agua potable.

Promoción del empleo

49. Los Miembros deberían promover oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente para desarrollar las competencias de los trabajadores de plataformas digitales y mejorar su empleabilidad, a fin de responder a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo, y de mejorar las perspectivas de los trabajadores de plataformas digitales para acceder a un trabajo decente.
50. Los Miembros deberían promover medidas destinadas a reducir los obstáculos que afrontan los grupos desfavorecidos y los grupos en situación de vulnerabilidad para trabajar a través de las plataformas digitales de trabajo.

Relación de trabajo

51. Los Miembros deberían examinar a intervalos apropiados, teniendo en cuenta los cambios en el mundo del trabajo, incluida la digitalización, y, de ser necesario, clarificar y adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de asegurar una clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo.

Remuneración y tiempo de trabajo

52. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para asegurar que la remuneración que reciban los trabajadores de plataformas digitales sea por lo menos equivalente al salario mínimo, establecido por ley o negociado, de otros trabajadores en situación comparable.
53. Los Miembros deberían adoptar medidas, según proceda, para asegurar que, cuando la legislación o los convenios colectivos aplicables establezcan una remuneración mínima, al verificar si esta se respeta, no se computen como parte de dicha remuneración las siguientes sumas abonadas a los trabajadores de plataformas digitales:
- la compensación por los gastos u otros costos necesarios para la realización de su trabajo;
 - las propinas y otras gratificaciones.
54. Los Miembros deberían formular, según proceda, orientaciones para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales reciban las propinas y otras gratificaciones que se les abonen.
55. Los Miembros deberían prohibir que las plataformas digitales de trabajo cobren comisiones u otros gastos a los trabajadores de plataformas digitales, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo y los tipos de servicios prestados por las plataformas digitales de trabajo.
56. Los Miembros deberían establecer métodos para fijar la compensación que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales por periodos de tiempo durante los cuales están a la espera de trabajo, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo.
57. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales estén adecuadamente protegidos, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo en relación con:
- los límites de las horas de trabajo diarias y semanales;
 - las pausas;
 - los periodos mínimos de descanso diario y semanal.
58. Los Miembros deberían adoptar medidas para que los trabajadores de plataformas digitales puedan, cuando proceda tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo, rechazar tareas o desconectarse de una plataforma digital de trabajo, sin sufrir represalias.

Seguridad social

59. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que tanto las plataformas digitales de trabajo como los trabajadores de plataformas digitales participen, tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo, en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad.

60. Cuando la cobertura del sistema nacional de seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación, cuando proceda, a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto al acceso a la atención de la salud y la seguridad del ingreso, teniendo en cuenta el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).
61. Cuando los regímenes de seguridad social existentes no brinden protección a todos los trabajadores de plataformas digitales frente a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los Miembros deberían aplicar medidas eficaces para extender progresivamente el acceso a dicha protección a los trabajadores de plataformas digitales excluidos.
62. Los Miembros deberían, cuando proceda, adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social adquiridos por los trabajadores de plataformas digitales, y los derechos en curso de adquisición, cuando estos trabajadores estén sujetos a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro.

Impacto del uso de sistemas automatizados

63. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo notifiquen a la autoridad competente el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio, salvo que el impacto de dicho uso en las condiciones de trabajo o en el acceso al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales esté contemplado en un convenio colectivo.
64. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos del impacto del uso de dichos sistemas automatizados, y la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con los representantes de los trabajadores de plataformas digitales o las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales.
65. Los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales de trabajo a que, cuando faciliten la información exigida en el Convenio sobre el uso de sistemas automatizados o notifiquen dicho uso a la autoridad competente, se refieran a los siguientes aspectos:
 - a) los principales parámetros que repercuten en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo, y la importancia relativa de estos parámetros;
 - b) el grado de intervención humana, si la hubiere, en el proceso de toma de decisiones;
 - c) cualesquiera cambios introducidos en los apartados a) o b).
66. También debería alentarse a tomar en consideración estos aspectos en la negociación de los convenios colectivos.

Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales

67. Al establecer las garantías relacionadas con la protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, y otros instrumentos internacionales pertinentes.

68. Los Miembros deberían establecer políticas sobre la portabilidad de los datos personales relativos al trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, incluidas sus calificaciones.

Condiciones de empleo o contratación

69. Los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo incluyan por lo menos información sobre:
- la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;
 - la naturaleza del trabajo que se va a realizar;
 - el uso de los sistemas automatizados mencionados en el Convenio;
 - los motivos por los que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de plataformas digitales, o se podrían dar por terminados su empleo o contratación;
 - el método para determinar la remuneración que ha de pagarse a los trabajadores de plataformas digitales, así como las posibles deducciones, si las hubiere;
 - la legislación pertinente que regula las condiciones de empleo o contratación, según lo dispuesto en el Convenio.

Protección de los migrantes y los refugiados

70. Los Miembros deberían velar por que los migrantes y los refugiados tengan acceso a servicios públicos gratuitos de información en el marco de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales, a fin de asegurar que tengan conocimiento de la legislación pertinente, los mecanismos de solución de conflictos y las vías de recurso y reparación.

Solución de conflictos y vías de recurso y reparación

71. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación en el territorio en el que residan o realicen un trabajo a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en el que esté establecida la plataforma, a menos que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa.
72. Los Miembros, al adoptar medidas relativas a los mecanismos de solución de conflictos y las vías de recurso y reparación, deberían tener en cuenta la situación particular de los migrantes y los refugiados, incluido el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio para que puedan hacer valer sus derechos una vez terminado su empleo o contratación.

Cumplimiento y control de la aplicación

73. A fin de asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente, los Miembros deberían determinar las condiciones de control y funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo.
74. Al instaurar mecanismos de control del cumplimiento de la legislación, los Miembros deberían asegurar el respeto del derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales.
75. Los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas digitales, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal entre las empresas, entre otras cosas imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones relativas a la comunicación de información.

Aplicación

- 76.** Los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación.
- 77.** Los Miembros deberían sensibilizar y proporcionar información y orientaciones a las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores de plataformas digitales y sus representantes, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, para apoyar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio y de la Recomendación.
- 78.** Los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de estadísticas y otros datos, que son necesarios para seguir de cerca la evolución del trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo.

► Anexo I

Número del punto en las conclusiones propuestas	Número de la pregunta	Número del punto en las conclusiones propuestas	Número de la pregunta
1	1	35	57
2	2	36	65
3, a)	8	37	68
3, b)	10	38	16
3, c)	9	39	72
3, d)	11	40	30
4	Véase la sección titulada «observaciones generales»	41	73
5	78	42	74
6, a)	3	43	-
6, b)	3	44	60
6, c)	3	45	61
6, d)	3	46	62
6, e)	6	47	63
6, f)	7	48	22
6, g)	4	49	25
6, h)	5	50	26
7	14	51	29
8	15	52	36
9	15	53	32
10	15	54	37
11	15	55	33
12	17	56	38
13	59	57	35
14	18	58	39
15	35	59	51
16	19	60	52
17	19	61	21
18	20	62	53
19	23	63	43
20	24	64	44
21	27	65	45
22	28	66	45
23	31	67	48
24	33	68	49
25	34	69	56
26	50	70	58
27	40	71	66
28	41	72	67
29	42	73	69
30	46	74	70
31	47	75	71
32	64	76	75
33	55	77	76
34	54	78	77

Anexo II

S: Sí | N: No | O: Otra respuesta | C: Convenio | R: Recomendación | C-R: Convenio y Recomendación | C-O-O: Convenio con disposiciones obligatorias y orientativas | B: Respuesta en blanco

Categoría de mandantes	Estado Miembro	I. Forma del instrumento o los instrumentos internacionales		II. Preámbulo							III. Definiciones							IV. Objeto y ámbito de aplicación					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14, a)	14, b)	15, a)	15, b)	16	17, a)	17, b)	17, c)	17, d)	17, e)	18	19, a)	19, b)	19, c)	19, d)	19, e)	20	21	22		
Gobierno	Afganistán	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Albania	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	B	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Alemania	S	C-O-O	S	N	S	S	B	N	S	S	S	N	S	S	B	N	N	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	O	B	S		
Gobierno	Angola	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Arabia Saudita	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Argelia	S	R	S	S	S	S	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Gobierno	Argentina	S	R	S	N	N	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Gobierno	Armenia	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Australia	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Austria	S	R	S	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	S	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
Gobierno	Azerbaiyán	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Bahrein	S	C-R	S	N	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Barbados	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Bélgica	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (República Srpska)	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	B	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (Federación de BH)	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	B	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S		
Gobierno	Botswana	S	C-O-O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Brasil	S	C-R	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Bulgaria	S	R	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Gobierno	Burkina Faso	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Burundi	S	C-O-O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Camboya	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Camerún	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	B	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Canadá	S	C-R	S	S	S	S	B	O	O	S	S	O	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	
Gobierno	Chad	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Chile	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	China	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Chipre	S	C-R	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Colombia	S	C-R	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	
Gobierno	Congo	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Costa Rica	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Côte d'Ivoire	S	R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Croacia	S	C-R	O	O	S	S	S	O	O	S	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	
Gobierno	Dinamarca	S	C-R	S	S	S	S	N	S	N	N	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Djibouti	S	C-R	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Ecuador	S	R	S	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Egipto	S	C-O-O	S	N	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	R	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Eritrea	S	C-O-O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Eslovaquia	S	C-R	S	S	S	S	N	N	S	N	N	N	B	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Gobierno	España	S	C	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estados Unidos de América	S	C-R	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estonia	S	R	S	N	S	S	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gobierno	Eswatini	S	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gobierno	Etiopía	S	C-R	S	S	S	S	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Filipinas	S	C-R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Finlandia	S	R	S	S	S	S	N	S	N	N	N	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Francia	S	C-R	S	N	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Gobierno	Gabón	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

Categoría de mandantes	Estado Miembro	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos										V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos																					
		C. Violencia y acoso	D. Promoción del empleo			E. Relación de trabajo			F. Recurso a intermediarios	G. Remuneración y tiempo de trabajo										H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo					I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales																
		23	24	25	26	27	28	29	30	31, a)	31, b)	32, a)	32, b)	33	34	35, a)	35, b)	35, c)	36	37	38	39	40	41, a)	41, b)	42	43	44	45, a)	45, b)	45, c)	46	47, a)	47, b)	47, c)	47, d)	48	49			
Gobierno	Afganistán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Albania	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Alemania	S	S	N	S	S	S	S	S	S	O	S	N	N	O	N	O	O	O	O	S	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Angola	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Arabia Saudita	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	
Gobierno	Argelia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Argentina	N	N	S	S	N	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Armenia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	S	S	S	
Gobierno	Australia	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	
Gobierno	Austria	N	N	N	N	N	O	N	B	N	N	N	N	N	O	O	O	N	B	N	N	O	O	O	O	N	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	B	S	S
Gobierno	Azerbaiján	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bahrein	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Barbados	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bélgica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (República Srpska)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (Federación de BH)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Botswana	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Brasil	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Bulgaria	N	S	S	S	S	S	N	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	
Gobierno	Burkina Faso	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Burundi	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Cambodia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Camerún	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
Gobierno	Canadá	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	S	O	S	O	S	S	O	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Gobierno	Chad	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Chile	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	China	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Chipre	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Colombia	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Congo	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Costa Rica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Côte d'Ivoire	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Croacia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	O	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Dinamarca	S	N	N	N	S	S	N	S	O	O	O	O	O	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Djibouti	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Ecuador	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
Gobierno	Egipto	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Eritrea	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Eslovaquia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S
Gobierno	España	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Estados Unidos de América	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S
Gobierno	Estonia	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Gobierno	Eswatini	S	N	N	S	N	S	S	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S
Gobierno	Etiopía	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Filipinas	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Finlandia	S	N	N	S	S	S	N	N	S	S	N	S	S	O	O	O	N	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Francia	S	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	S	N	N	N	N	S	N	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Gobierno	Gabón	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S

		V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos										V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos																
		C. Violencia y acoso	D. Promoción del empleo			E. Relación de trabajo			F. Recurso a intermediarios	G. Remuneración y tiempo de trabajo										H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo					I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales																
Categoría de mandantes	Estado Miembro	23	24	25	26	27	28	29	30	31, a)	31, b)	32, a)	32, b)	33	34	35, a)	35, b)	35, c)	36	37	38	39	40	41, a)	41, b)	42	43	44	45, a)	45, b)	45, c)	46	47, a)	47, b)	47, c)	47, d)	48	49			
Gobierno	Georgia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Ghana	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Granada	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Grecia	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	B	B	S	B	S	S	S	S	S	B	B	B	B	B	B	B		
Gobierno	Guatemala	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	S	S	S	S	S	S	B	O	O	S	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Gobierno	Guinea	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Guinea-Bissau	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	
Gobierno	Honduras	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	India	O	S	S	S	N	N	N	O	O	O	S	O	O	O	O	O	O	N	O	O	S	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	O	S	S	S	S	S	N	O
Gobierno	Indonesia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Irán (República Islámica del)	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Iraq	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Irlanda	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Islandia	S	N	N	N	S	S	N	S	O	O	O	O	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Islas Cook	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
Gobierno	Islas Salomón	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S		
Gobierno	Italia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Jamaica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Japón	N	N	N	O	S	O	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	O	O	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	
Gobierno	Jordania	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S		
Gobierno	Kenya	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Kiribati	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Kuwait	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Lesotho	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Letonia	S	N	S	S	B	S	N	S	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	S	S	S	B	B	B	B	N	B	B	B	B	B	B	B	B	B		
Gobierno	Líbano	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Lituania	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
Gobierno	Luxemburgo	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Macedonia del Norte	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Madagascar	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Gobierno	Malasia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Malawi	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Maldivas	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Malí	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Malta	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Marruecos	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	
Gobierno	Mauricio	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Mauritania	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	México	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Mongolia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Montenegro	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Mozambique	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Namibia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Nicaragua	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Gobierno	Nigeria	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Noruega	S	N	N	N	S	S	N	S	O	O	O	O	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Omán	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Países Bajos	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	O	O	O	S	O	O	O	O	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Pakistán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Panamá	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Paraguay	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	N	N	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Perú	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	N	S	S	S	S	S	B	B	B	B	B	B	B		

Categoría de mandantes	Estado Miembro	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos				V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos											V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos		V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos							V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			VI. Otras consideraciones									
		J. Seguridad social	K. Condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de plataformas digitales											L. Protección de los migrantes y los refugiados		M. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores					N. Suspensión y desactivación de cuentas y terminación de la relación de trabajo		O. Resolución de conflictos			P. Cumplimiento y control de aplicación				Q. Aplicación							R. Enmiendas				
		50	51	52	53	54	55	56, a)	56, b)	56, c)	56, d)	56, e)	56, f)	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81			
Gobierno	Afganistán	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	N	
Gobierno	Albania	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N
Gobierno	Alemania	S	S	O	S	S	O	S	S	S	N	S	O	S	S	S	N	S	N	O	O	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	N
Gobierno	Angola	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	N
Gobierno	Arabia Saudita	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N
Gobierno	Argelia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	N
Gobierno	Argentina	N	N	N	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	
Gobierno	Armenia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N
Gobierno	Australia	S	O	O	O	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	
Gobierno	Austria	O	O	N	O	N	N	O	O	O	O	O	O	N	N	N	N	B	S	S	O	O	N	N	N	N	B	N	O	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	B	
Gobierno	Azerbaiján	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	B	
Gobierno	Bahrein	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	B	N	
Gobierno	Barbados	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	S	
Gobierno	Bélgica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	N	
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (República Srpska)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B		
Gobierno	Bosnia y Herzegovina (Federación de BH)	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N		
Gobierno	Botswana	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N	
Gobierno	Brasil	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	
Gobierno	Bulgaria	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	N	N	B	N		
Gobierno	Burkina Faso	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	N	
Gobierno	Burundi	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	
Gobierno	Cambodia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	
Gobierno	Camerún	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	B	
Gobierno	Canadá	S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	B	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O		
Gobierno	Chad	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S		
Gobierno	Chile	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	S		
Gobierno	China	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	N		
Gobierno	Chipre	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N		
Gobierno	Colombia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	B		
Gobierno	Congo	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Gobierno	Costa Rica	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	
Gobierno	Côte d'Ivoire	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N	
Gobierno	Croacia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B		
Gobierno	Dinamarca	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	B	N	
Gobierno	Djibouti	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	N		
Gobierno	Ecuador	N	N	S	N	S	O	N	N	N	N	N	N	B	N	N	N	S	S	N	N	N	S	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	S	B	N	
Gobierno	Egipto	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N	
Gobierno	Emiratos Árabes Unidos	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S		
Gobierno	Eritrea	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S		
Gobierno	Eslovaquia	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B		
Gobierno	España	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	O	B		
Gobierno	Estados Unidos de América	S	S	S	O	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S		
Gobierno	Estonia	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	B	N	
Gobierno	Eswatini	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S		
Gobierno	Etiopía	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Gobierno	Filipinas	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	S		
Gobierno	Finlandia	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	B	S			
Gobierno	Francia	S	S	O	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N		
Gobierno	Gabón	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N		

Categoría de mandante	Estado Miembro	Abreviación	I. Forma del instrumento o los instrumentos internacionales		II. Preámbulo										III. Definiciones						IV. Objeto y ámbito de aplicación						V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14, a)	14, b)	15, a)	15, b)	16	17, a)	17, b)	17, c)	17, d)	17, e)	18	19, a)	19, b)	19, c)	19, d)	19, e)	20	21	22		
Empleador	Internacional	OIE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Albania	BIZNES ALBANIA	S	C-O-O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	
Empleador	Alemania	BDA	S	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	O	O	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Antigua y Barbuda	ABEF	S	R	O	O	O	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	B	B	N	N	S	S	S	S	N	B	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Arabia Saudita	FSC	S	R	S	N	S	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Argelia	CGEA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Argentina	UIA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Aruba	ATIA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Australia	ACCI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	N		
Empleador	Austria	WKÖ	N	R	N	N	N	N	S	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B		
Empleador	Bahrein	BCCI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Bangladesh	BEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Barbados	BEC	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	O	O	N	O	S	S	S	S	N	N	S	S	S	N	S	N	N		
Empleador	Bélgica	FEB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N		
Empleador	Belice	BCCI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Benin	CNP-Benin	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Botswana	BB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Brasil	CNC	N	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	O	O	O	O	S	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	
Empleador	Brasil	CNCoop	N	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	S	N	N	N	S	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Brasil	CNI	N	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	S	S	N	O	O	O	O	O	N	O	O	O	O	O	S	N	O		
Empleador	Brasil	CNT	N	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	O	O	N	N	S	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Burkina Faso	CNPB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Camerún	APECCAM	S	C-R	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Empleador	Camerún	GECCAM	S	C-O-O	S	S	S	S	B	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	N	S	
Empleador	Canadá	FETCO	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	O	O	O	O	O	O	O	O	O		
Empleador	Chile	CPC	S	R	S	S	S	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Empleador	China	CEC	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Chipre	OEB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Colombia	AND1	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Costa Rica	UCCAEP	N	R	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Côte d'Ivoire	CGECI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Dinamarca	DA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Djibouti	CNED	S	C-O-O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Empleador	Dominica	DEF	S	R	S	S	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador	Ecuador	FEDIN	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Egipto	FEI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Emiratos Árabes Unidos	FCCI	S	B	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador	Eslovaquia	APZD	S	C-R	S	S	S	N	S	N	S	N	N	B	N	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S
Empleador	Eslovaquia	AZZZ SR	S	R	N	N	N	N	O	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Eslovaquia	RUZ	S	R	N	N	N	N	O	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Eslovenia	ZDS	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	

Categoría de mandante	Estado Miembro	Abreviación	I. Forma del instrumento o los instrumentos internacionales		II. Preámbulo										III. Definiciones						IV. Objeto y ámbito de aplicación						V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14, a)	14, b)	15, a)	15, b)	16	17, a)	17, b)	17, c)	17, d)	17, e)	18	19, a)	19, b)	19, c)	19, d)	19, e)	20	21	22				
Empleador	España	CEOE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N
Empleador	España	CEPYME	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N
Empleador	Estados Unidos de América	USCIB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Estonia	ETTK	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Eswatini	BE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Federación de Rusia	RSPP	S	R	S	N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Filipinas	ECOP	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Finlandia	EK	N	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Francia	MEDEF	N	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Ghana	GEA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Granada	GEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Grecia	SEV	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Guatemala	CACIF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Guinea	CGE - GUI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Guinea Ecuatorial	Asociación la Patronal	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Honduras	COHEP	N	O	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Hungría	BUSINESSHUNGARY/ MGYOSZ	S	R	S	N	S	S	S	S	N	N	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador	Hungría	VOSZ	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	India	AIOE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	O	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	India	EFI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	India	SCOPE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Indonesia	APINDO	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Irlanda	IBEC	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	O	N	N	N	
Empleador	Islandia	SA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Israel	MAI	N	B	N	N	N	N	N	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
Empleador	Italia	Confindustria	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Jamaica	JEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Japón	KEIDANREN	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Jordania	JCI	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador	Kenya	FKE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Kuwait	KCCI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Lesotho	ALEB	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Lituania	LPK	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Macedonia del Norte	ORM - OEM	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Malasia	MEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Malí	CNPM	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Marruecos	CGEM	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	México	CONCAMIN	S	R	N	N	O	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	México	COPARMEX	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Montenegro	MEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Namibia	NEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador	Nepal	FNCCI	S	R	S	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S		
Empleador	Níger	CGPN	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	

Categoría de mandante	Estado Miembro	Abreviación	I. Forma del instrumento o los instrumentos internacionales		II. Preámbulo					III. Definiciones							IV. Objeto y ámbito de aplicación					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14, a)	14, b)	15, a)	15, b)	16	17, a)	17, b)	17, c)	17, d)	17, e)	18	19, a)	19, b)	19, c)	19, d)	19, e)	20	21	22		
Empleador	Nigeria	NECA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	
Empleador	Noruega	NHO	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	
Empleador	Noruega	VIRKE	O	C-R	S	B	S	S	S	N	S	N	O	S	S	S	S	N	N	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O		
Empleador	Países Bajos	VNO-NCW	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	O	B	B	O	O	O	O	O	O	O	O	S	B	B	B	B	B	B	B	B		
Empleador	Pakistán	EPF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Papua Nueva Guinea	EPNG	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N		
Empleador	Perú	CONFIEP	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	S	S	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Polonia	Empresarios de Polonia (EP)	S	C-O-O	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S		
Empleador	Polonia	LEWIATAN	S	R	N	N	N	N	O	O	N	N	N	N	O	N	N	O	O	B	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	B	B	O
Empleador	Portugal	CIP	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	S	N	N	N	N		
Empleador	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte	CBI	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N		
Empleador	República de Corea	KEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	República Democrática del Congo	FEC	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	República Democrática del Congo	UNICONGO	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	República Dominicana	COPARDOM	N	R	S	N	N	N	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	República Unida de Tanzania	ATE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Senegal	CNP	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Serbia	SAE	S	R	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Singapur	SNEF	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Sri Lanka	EFC	N	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Sudáfrica	BUSA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Suecia	SAF	N	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Suriname	VSB/STIA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Togo	CNP	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N		
Empleador	Trinidad y Tabago	ECATT	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	S	N	N	N	N	S		
Empleador	Túnez	UTICA	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Uganda	FUE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Uruguay	CIU	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Empleador	Uruguay	CNCS	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N		
Empleador	Venezuela (República Bolivariana de)	FEDECAMARAS	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Zambia	ZFE	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Empleador	Zimbabwe	EMCOZ	S	R	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	S	S	S	S	N	N	N	S	N	N	N	N		
Convenio				0																																
Recomendación				106																																
Convenio y recomendación				3																																
Convenio con disposiciones obligatorias y orientativas				4																																
Sí			102	0	21	10	13	11	105	10	13	7	8	6	102	99	99	14	14	11	11	109	109	105	107	18	20	21	106	25	17	18	10	9		
NO			13	0	94	104	101	105	6	103	101	107	105	107	8	14	14	89	89	99	98	2	2	5	3	93	88	88	3	84	92	90	98	98		
OTRAS RESPUESTAS			1	1	1	2	0	3	1	0	0	1	1	2	0	0	9	9	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5		
TOTAL			116	114	116	115	116	116	114	114	114	114	114	114	112	113	113	112	112	113	114	114	114	114	114	114	114	112	113	113	113	113	111	111	112	
RESPUESTAS EN BLANCO			0	2	0	1	0	0	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	5	5	4	

Categoría de mandante	Estado Miembro	Abreviación	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos										V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos					V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos														
			C. Violencia y acoso	D. Promoción del empleo	E. Relación de trabajo	F. Recursos a intermediarios	G. Remuneración y tiempo de trabajo										H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo					I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales																			
			23	24	25	26	27	28	29	30	31, a)	31, b)	32, a)	32, b)	33	34	35, a)	35, b)	35, c)	36	37	38	39	40	41, a)	41, b)	42	43	44	45, a)	45, b)	45, c)	46	47, a)	47, b)	47, c)	47, d)	48	49		
Empleador Internacional	OIE		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	
Empleador Albania	BIZNES ALBANIA		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Empleador Alemania	BDA		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Antigua y Barbuda	ABEF		O	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	B	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Arabia Saudita	FSC		S	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Argelia	CGEA		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Argentina	UIA		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Aruba	ATIA		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Australia	ACCI		S	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Austria	WKÖ		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B
Empleador Bahrein	BCCI		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Bangladesh	BEF		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Barbados	BEC		N	N	O	S	O	S	O	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	S	N
Empleador Bélgica	FEB		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Belice	BCCI		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Benin	CNP-Benin		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Botswana	BB		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Brasil	CNC		O	N	B	B	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	N	N	N	B	N	O	N	N	N	O	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	O	N	B
Empleador Brasil	CNCoop		N	N	N	O	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N
Empleador Brasil	CNI		O	N	N	S	N	O	N	N	N	O	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	O	N	N
Empleador Brasil	CNT		N	N	N	O	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	B	N	O	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	
Empleador Burkina Faso	CNPB		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Camerún	APECCAM		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador Camerún	GECAM		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	N	O	O	S	S	S	S	S	S	B	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	
Empleador Canadá	FETCO		O	N	N	S	N	S	N	N	N	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Chile	CPC		N	N	N	S	N	S	S	N	N	O	O	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	S	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S
Empleador China	CEC		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Chipre	OEB		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Colombia	ANDI		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Costa Rica	UCCAEP		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Côte d'Ivoire	CGECI		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Dinamarca	DA		N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Djibouti	CNED		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Empleador Dominicana	DEF		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador Ecuador	FEDIN		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Egipto	FEI		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Emiratos Árabes Unidos	FCCI		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador Eslovaquia	APZD		S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Empleador Eslovaquia	AZZZ SR		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Eslovaquia	RUZ		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
Empleador Eslovenia	ZDS		N	N	N	S	N	S	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N

Categoría de mandante	Estado Miembro	Abreviación	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos											V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos		V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos			VI. Otras consideraciones														
			50	51	52	53	54	55	56, a)	56, b)	56, c)	56, d)	56, e)	56, f)	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81						
Empleador	España	CEOE	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	S	N	S	S	N	S	N	N	S	N	N	S	B	S							
Empleador	España	CEPYME	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	S	N	S	S	N	S	N	N	S	N	N	S	B	S							
Empleador	Estados Unidos de América	USCIB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	O	S							
Empleador	Estonia	ETTK	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S						
Empleador	Eswatini	BE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S						
Empleador	Federación de Rusia	RSPP	N	N	N	N	N	S	S	S	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S						
Empleador	Filipinas	ECOP	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Finlandia	EK	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Francia	MEDEF	N	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	N	S	N	S	N	S	S	S	N	S	B	N							
Empleador	Ghana	GEA	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S						
Empleador	Granada	GEF	N	N	B	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Grecia	SEV	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Guatemala	CACIF	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Guinea	CGE - GUI	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S				
Empleador	Guinea Ecuatorial	Asociación la Patronal	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S				
Empleador	Honduras	COHEP	N	N	N	N	N	S	S	N	N	S	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	B	S				
Empleador	Hungría	BUSINESSHUNGARY/ MGYOSZ	N	S	N	N	N	S	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S					
Empleador	Hungría	VOSZ	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S				
Empleador	India	AIOE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S				
Empleador	India	EFI	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S			
Empleador	India	SCOPE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S			
Empleador	Indonesia	APINDO	S	S	N	N	S	S	S	N	S	N	S	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	S	B	N	N	N	N	N	N	S	N	S	N					
Empleador	Irlanda	IBEC	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S			
Empleador	Islandia	SA	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S			
Empleador	Israel	MAI	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B				
Empleador	Italia	Confindustria	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Jamaica	JEF	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S			
Empleador	Japón	KEIDANREN	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Jordania	JCI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N	N	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	N			
Empleador	Kenya	FKE	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Kuwait	KCCI	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Lesoto	ALEB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Lituania	LPK	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Macedonia del Norte	ORM - OEM	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S		
Empleador	Malasia	MEF	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S	
Empleador	Malí	CNPM	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S	
Empleador	Marruecos	CGEM	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S	
Empleador	México	CONCAMIN	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S	
Empleador	México	COPARMEX	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	S	S	
Empleador	Montenegro	MEF	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S
Empleador	Namibia	NEF	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S
Empleador	Nepal	FNCCI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	B		
Empleador	Niger	CGPN	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	S	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	S	B	S	

		V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos				V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos	V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos										V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos				V. Contenido sustantivo del instrumento o los instrumentos																		
		C. Violencia y acoso	D. Promoción del empleo				E. Relación de trabajo	F. Recurso a intermediarios	G. Remuneración y tiempo de trabajo										H. Incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo				I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales																		
Categoría de mandantes	Estado Miembro	Abreviación	23	24	25	26	27	28	29	30	31, a)	31, b)	32, a)	32, b)	33	34	35, a)	35, b)	35, c)	36	37	38	39	40	41, a)	41, b)	42	43	44	45, a)	45, b)	45, c)	46	47, a)	47, b)	47, c)	47, d)	48	49		
Trabajadores	Camboya	CCTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	S	B	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Camboya	CCU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Cameroon	SYNIMAC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Cameroon	UGTC	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Canada	CLC	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Canada	UNIFOR	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Chile	CUT	S	S	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Chile	FETRICH	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	N	S	S	S	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	
Trabajadores	Chile	PRO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Colombia	CGT	S	S	S	S	N	N	O	N	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Colombia	CTC	S	S	S	S	N	N	B	N	S	S	S	S	S	S	S	B	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	B	S	
Trabajadores	Colombia	CUT (Colombia)	S	S	S	S	N	N	O	N	S	O	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Colombia	SINATRAP-AGREMIAR	S	S	S	S	N	N	B	N	S	S	S	S	S	S	B	N	N	S	S	S	S	S	S	S	S	B	B	B	B	S	S	S	S	S	S	S	B	S	
Trabajadores	Colombia	UNIDAPP	S	S	S	S	N	N	O	N	S	O	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Colombia	UNIMEDP	S	S	S	S	N	N	O	N	S	O	O	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Costa Rica	CTRN	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	O	S	S	S	
Trabajadores	Dinamarca	FH	S	N	N	N	S	N	S	O	O	O	O	O	S	S	S	N	N	N	N	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Ecuador	CEOSL	S	S	S	S	N	S	N	O	S	O	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	B	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Egipto	ECTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	El Salvador	CSTS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Eslovenia	ZSSS	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	España	CCOO	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	FeMC - UGT	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	España	UGT	S	S	S	S	S	S	S	O	N	S	N	N	S	S	S	N	N	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Estados Unidos de América	APL-CIO	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Estonia	EAKL	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	
Trabajadores	Federación de Rusia	KTR	S	S	S	S	S	S	O	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Filipinas	SENTRU	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	B	B	B	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Filipinas	TUCP	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Finlandia	AKAVA	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Finlandia	SAK	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Finlandia	STTK	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Francia	CFDT	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Francia	CGT	S	N	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Trabajadores	Francia	CGT - FO	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Gambia	GTU	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Georgia	GTUC	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Ghana	GTUC	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	B	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Grecia	GSEE	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Granada	GTUC	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	India	HMS	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	India	INTUC	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Indonesia	KSBSI	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Iraq	FITU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Iraq	GAOGWB	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Irlanda	ICTU	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Israel	HISTADRUT	S	S	S	S	S	S	O	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O
Trabajadores	Italia	CGIL	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Italia	CISL	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Italia	UIL	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Japón	JTUC-RENGO	S	S	S	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	O	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	O	
Trabajadores	Jordania	GfJTU	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Trabajadores	Kazajstán	FPRK	S	S	S	S	S	S	O	B	S	S	S	S	B	B	B	S	N	S	S	S	O	S																	

