

Guía de la CSI para el formulario de respuesta – Trabajo decente en la economía de plataformas: Proyecto de Convenio y Recomendación

III. Comentarios generales

Se invita a los mandantes a que formulen los comentarios generales que deseen sobre el proyecto de Convenio y Recomendación en el recuadro que figura a continuación.

Comentarios generales

Comentarios de la CSI: Solicitamos a la Oficina que tenga en cuenta los siguientes puntos generales esenciales, además de nuestras respuestas específicas:

1. Basándonos en el comentario de la Oficina sobre el párrafo 11, hacemos hincapié en que el texto entre corchetes y en cursiva debe seguir constituyendo la base para los debates del año que viene. Este punto de referencia garantiza que las negociaciones continúen de forma progresiva, basándose en la dirección establecida hasta ahora, en lugar de reabrir debates fundamentales o socavar logros recientes. Cabe destacar que, durante la CIT de junio de 2025, todos los mandantes tuvieron acceso a este texto por medio del Informe Amarillo, disponiendo de amplias oportunidades para examinarlo detenidamente y enmendarlo.
2. Con el fin de seguir ajustándose a la clara dirección establecida durante los debates de la CIT –en los cuales la inmensa mayoría de gobiernos y el Grupo de los Trabajadores hicieron hincapié en la necesidad de avanzar con respecto a las disposiciones relativas a los sistemas automatizados, la protección de datos y la suspensión y desactivación–, resulta esencial actuar con determinación en estos ámbitos. Dichos debates dejaron claro que siguen existiendo lagunas importantes, y la intención explícita de la Comisión era realizar avances tangibles y abordarlas sin demora.
3. Partiendo de esta base, y teniendo en cuenta el consenso tripartito alcanzado con respecto a una parte significativa de la sección relativa a los sistemas automatizados, recomendamos encarecidamente reposicionar el artículo 15 sobre sistemas automatizados (ya acordado por la Comisión) inmediatamente después de la sección “Ámbito de aplicación”. Asimismo, para garantizar la coherencia y la uniformidad, los artículos 16 a 19 también deberían reposicionarse inmediatamente después del artículo 15.

Uno de los retos más acuciantes y generalizados a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas es la persistente clasificación errónea de su situación laboral. Para abordar esta cuestión con la urgencia que requiere, recomendamos

encarecidamente reposicionar el artículo 10 después del artículo 20 (Desactivación). Este ajuste garantizará que la Comisión pueda deliberar inmediatamente sobre las disposiciones relativas a las preocupaciones más críticas de los trabajadores de plataformas: los sistemas automatizados, la protección de datos, la suspensión y desactivación, y la clasificación errónea de la situación laboral, después de abordar el ámbito de aplicación.

La reordenación que proponemos sería la siguiente:

- **-Preámbulo**
- **I. Definiciones**
- **II. Ámbito de aplicación**
- **III. Impacto del uso de sistemas automatizados** (los actuales artículos 15-17 pasarían a ser los nuevos artículos 3-5)
- **IV. Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales** (los actuales artículos 18 y 19 pasarían a ser los nuevos artículos 6 y 7)
- **V. Suspensión o desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación** (el actual artículo 20 pasaría a ser el nuevo artículo 8)
- **VI. Relación de trabajo** (el actual artículo 10 pasaría a ser el nuevo artículo 9)
- **VII. Principios y derechos fundamentales en el trabajo**
- **VIII. Seguridad y salud en el trabajo**
- **IX. Violencia y acoso**
- **X. Remuneración**
- **XI. Seguridad social**
- **XII. Condiciones de empleo o contratación**
- **XIII. Protección de los migrantes y los refugiados**
- **XIV. Solución de conflictos y vías de recurso y reparación**
- **XV. Cumplimiento y control de la aplicación**
- **XVI. Trato no menos favorable**
- **XVII. Aplicación**
- **XVIII. Lenguaje normativo**

A raíz de estos cambios numéricos propuestos, los artículos de la Recomendación también deberían reordenarse en consecuencia.

4. Un Convenio de la OIT basado en principios debe mantenerse anclado en el mandato constitucional de la OIT: proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. Todos los Convenios de la OIT comparten el mismo propósito, arraigado en el principio de que “el trabajo no es una mercancía”. Por lo tanto, la protección de los trabajadores debe figurar en el núcleo de todo Convenio, y su adopción no debe socavar la integridad de las normas internacionales del trabajo (NIT) existentes.

Si bien algunos miembros han expresado su preferencia por un instrumento menos detallado, esto no puede implicar que se ignoren o pasen por alto los retos específicos que plantea el trabajo en plataformas. El proceso tripartito de establecimiento de normas de la OIT se ha centrado siempre en identificar lagunas en materia de protección y en abordar ámbitos en los que las medidas existentes son insuficientes. La economía de plataformas es un buen ejemplo de ello, puesto que existen pruebas claras de lagunas que requieren una regulación específica.

El objetivo de las negociaciones debe ser claro: adoptar un Convenio y una Recomendación que protejan a los trabajadores. Independientemente de su extensión, el texto debe ser accesible, práctico y aplicable, evitando salvedades o excepciones innecesarias que mermen su significado o su aplicación. El término “basado en principios” no debe interpretarse nunca como ambiguo, superficial o débil; debe ofrecer protecciones sustantivas que puedan aplicarse en la práctica.

El Convenio también debe reafirmar que los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se aplican a todos los trabajadores y las trabajadoras sin distinción, salvaguardando al mismo tiempo los derechos más generales establecidos a lo largo de más de un siglo de normas de la OIT. Estos logros no pueden socavarse ni diluirse en aras de la flexibilidad o la simplificación.

Como se ha dicho en relación con el ámbito de aplicación, las futuras normas deben abarcar a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral. El propio mandato de la OIT es mejorar las condiciones de trabajo, ya que sin justicia social no puede haber una paz universal y duradera. Excluir determinadas formas de trabajo, categorías de trabajadores o sectores no solo debilitaría los instrumentos, sino que también estaría en contradicción con el propósito fundamental de la OIT de ser exhaustiva. No se puede lograr una paz verdadera mientras haya trabajadores que estén siendo tratados como mercancía.

5. La seguridad y salud en el trabajo (seguridad y salud en el trabajo) consiste fundamentalmente en salvaguardar vidas, proteger contra riesgos y velar por el bienestar y la salud general de los trabajadores, incluida la salud mental. Un Convenio de la OIT basado en principios debe defender el principio fundamental de que todos

los trabajadores –ya sea en una fábrica, una oficina o una plataforma digital de trabajo– tienen derecho a trabajar en condiciones que no pongan en peligro su salud ni su seguridad. No se trata de una aspiración, sino de un derecho fundamental en el trabajo, recogido en diversos marcos internacionales.

Para los trabajadores de plataformas, la seguridad y salud en el trabajo es especialmente importante. Las plataformas digitales han transformado la manera de organizar el trabajo, eludiendo y socavando con frecuencia las relaciones laborales tradicionales y difuminando o rechazando las responsabilidades en materia de salud y seguridad. Sin embargo, el trabajo en plataformas, como cualquier otro trabajo, conlleva una serie de riesgos que deben ser prevenidos y gestionados por las entidades que las crean y se benefician de ellas.

Las empresas tradicionales han aceptado desde hace tiempo las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando medidas de prevención y protección para sus empleados. Por el contrario, muchas plataformas digitales de trabajo se oponen a esto, argumentando que clasificar a los trabajadores como autónomos les exime de toda responsabilidad. Esto socava los derechos fundamentales y sienta un peligroso precedente, contrario al mandato constitucional de la OIT, que exige “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Por lo tanto, es imperativo que se reconozca explícitamente que las plataformas digitales de trabajo tienen obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los Estados miembros deben exigirles que adopten medidas preventivas adaptadas al trabajo en plataformas. Este deber no puede ser opcional ni estar condicionado a la situación laboral. Cualquier entidad que organice, dirija o se beneficie de un trabajo debe ser responsable de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, al igual que lo son las empresas tradicionales.

Esencialmente, el Convenio debe reconocer que todo trabajo en plataformas organizado por una plataforma digital de trabajo debe ser intrínsecamente seguro y no entrañar riesgos para la salud, y tampoco debe dar lugar a riesgos evitables para la salud física o psicosocial ni para la seguridad de las personas que participan en este proceso de trabajo o se ven afectadas por él.

6. Aunque la Comisión no tuvo oportunidad de discutir ninguna de las *disposiciones finales* del proyecto de Convenio o Recomendación, recomendamos que se incluya un artículo que prevea un procedimiento simplificado y acelerado para la enmienda de disposiciones específicas, a fin de garantizar la pertinencia permanente de los instrumentos a tenor de los cambios tecnológicos. Dicho procedimiento podría consistir en el examen por parte del Consejo de Administración de las propuestas formuladas por una

reunión tripartita debidamente constituida, para su inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo.

IV. Comentarios sobre el proyecto de Convenio

Se invita a los mandantes a formular en los recuadros que figuran a continuación comentarios específicos sobre los artículos del proyecto de Convenio o propuestas de enmienda a los mismos. Se invita asimismo a los mandantes a expresar su opinión respecto a los comentarios y preguntas de la Oficina relativos a cada artículo.

Véase el proyecto de texto en la página 33 del Informe V(3).

Preámbulo

Preámbulo: comentarios

Comentarios de la CSI:

Por el momento no vamos a formular ninguna observación sobre el preámbulo, ya que tenemos la intención de discutir los párrafos pendientes y proponer enmiendas durante la CIT de 2026. No obstante, como observación general, proponemos un preámbulo considerablemente más corto.

I. Definiciones

Artículo 1: comentarios

Comentarios de la CSI:

1- En relación con la definición de “plataforma digital de trabajo”: estamos totalmente de acuerdo con el comentario de la Oficina en los **párrafos 26 a 29** en el sentido de que la expresión “organiza y/o facilita el trabajo” genera ambigüedad y socava la certidumbre jurídica en lo que respecta al ámbito de aplicación del instrumento.

Explicación:

En nuestra opinión, la definición debería evitar el uso de la expresión “y/o” y referirse únicamente a las plataformas digitales de trabajo que **organizan el trabajo**. Las plataformas digitales de trabajo no se limitan a ofrecer una función de intermediación: desempeñan un papel activo en la estructuración y gobernanza del trabajo, como pone de manifiesto el uso que hacen de la gestión algorítmica, la fijación de precios, el acceso al trabajo y la desactivación. Las plataformas digitales de trabajo no son funciones de intermediación neutrales, sino que orquestan todo el proceso de trabajo.

Es imperativo que la definición reconozca que la relación principal es la que existe entre una plataforma digital de trabajo y un trabajador de plataformas digitales. El trabajador, a través del trabajo que realiza, proporciona el componente laboral del servicio de la plataforma a un tercero. Resulta esencial dejar claro que este trabajo

está organizado por la plataforma digital de trabajo, y que el servicio de la plataforma está siempre vinculado a la prestación de trabajo por parte del trabajador.

A este respecto, y basándonos en la explicación de la Oficina en los párrafos 26 a 29 y en la discusión sobre el ámbito de aplicación que figura en el párrafo 39, proponemos que se supriman las palabras “y/o” tanto de la definición de “plataforma digital de trabajo” como de “trabajador de plataformas digitales”, de modo que el artículo 1(a)(i) exprese lo siguiente:

“organiza trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante”.

También agradecemos la explicación de la Oficina en el párrafo 28 en cuanto a que “organiza y facilita” se aplicaría a una gama más limitada de plataformas digitales, al excluir aquellas que se limitan a ofrecer una función de intermediación.

Por lo tanto, seguimos abiertos a explorar la posibilidad de adoptar la formulación “organiza y facilita”, teniendo también en cuenta las opiniones de los miembros de la Comisión reflejadas en el párrafo 29. Recordemos que la definición de “plataforma digital de trabajo” y el ámbito de aplicación de los instrumentos deben abarcar únicamente aquellas plataformas que desempeñan un papel en la organización del trabajo, más allá de ofrecer simplemente la oportunidad de conectarse.

A raíz de las discusiones mantenidas durante la 113.ª reunión de la CIT se desprende claramente que la intención de los miembros de la Comisión no era incluir en la definición o el ámbito de aplicación aquellas plataformas que prestan un servicio cuyo objetivo principal es explotar o compartir activos, como, por ejemplo, el alquiler de alojamiento a corto plazo, los mercados en línea de bienes físicos, los sitios web de comercio electrónico gestionados por empresas tradicionales que venden bienes físicos o las plataformas que se limitan a publicar anuncios en línea.

Además, en relación con la definición de “remuneración” o “pago”, ambos términos designan el monto debido a los trabajadores de plataformas por su trabajo personal. Básicamente, se trata de “los ingresos procedentes de su trabajo por todo el tiempo trabajado”, lo que incluye los periodos en los que los trabajadores de plataformas digitales están a disposición de una plataforma digital de trabajo.

Como tal, esta definición abarca el concepto de “salarios” para los trabajadores de plataformas en una relación laboral, y de “pagos” para el componente de trabajo personal de un trabajador que no se encuentra en una relación laboral. La segunda parte de la definición se refiere claramente a los considerables costes y gastos en que incurren los trabajadores de plataformas para llevar a cabo su trabajo (combustible, seguros, herramientas de trabajo, etc.). Si bien es cierto que la compensación para cubrir estos pagos resulta fundamental para que los trabajadores de plataformas puedan ganarse la vida, podemos aceptar que dichos pagos no formen parte del

componente “ingresos que perciben por su trabajo” del pago “total” adeudado a los trabajadores, pero, no obstante, deben ser reembolsados.

Por último, consideramos necesario incluir el concepto de “remuneración total”. Además de la remuneración o el pago por su trabajo, las plataformas digitales de trabajo deben compensar íntegramente a los trabajadores de plataformas digitales por los costes y gastos incurridos en el desempeño de su trabajo, así como por otros emolumentos. Estos conceptos pueden reflejarse en la sección sobre remuneración.

También apoyamos la sugerencia de la Oficina en **el párrafo 36** de reformular, en la versión en inglés, la referencia a “national laws, regulations” por “national laws and regulations”.

II. Ámbito de aplicación

Artículo 2: comentarios

Comentarios de la CSI: En relación con el artículo 2(1)(a), recordamos que el ámbito de aplicación debe abarcar únicamente aquellas plataformas que desempeñan un papel en la organización del trabajo, más allá de limitarse a ofrecer la oportunidad de conectarse. De los debates celebrados durante la 113.^a reunión de la CIT se desprende claramente que la intención de los miembros de la Comisión no era incluir en la definición o el ámbito de aplicación aquellas plataformas que prestan servicios cuyo objetivo principal es explotar o compartir activos, como, por ejemplo, el alquiler a corto plazo de alojamientos, los mercados en línea de bienes físicos, los sitios web de comercio electrónico gestionados por empresas tradicionales que venden bienes físicos, o las plataformas que se limitan a publicar publicidad en línea, etc.

III. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Artículo 3: comentarios

Comentarios de la CSI:

1. En aras de la claridad y la coherencia, el artículo 3.1 debería reflejar el texto acordado en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por lo tanto, proponemos el siguiente texto, que se ajusta a dicha Declaración:

“Todo Miembro, en relación con su obligación de respetar, hacer realidad y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, debería adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

2. Tomamos debida nota de las observaciones de la Oficina en el **párrafo 42** en cuanto a que el artículo 3.2 establece de forma más detallada algunas de las obligaciones mencionadas en el 3.1. Al mismo tiempo, consideramos importante recordar que, si bien esta disposición no tiene por objeto introducir nuevas obligaciones, su objetivo debe ser abordar los retos particulares a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas en el ejercicio de sus derechos a la libertad

de asociación y a la negociación colectiva. En este contexto, subrayamos que la adopción de un Convenio menos detallado no debe interpretarse como una restricción de la capacidad de la OIT para regular y responder adecuadamente a la evolución de las realidades y especificidades de la economía de plataformas.

A este respecto, más allá de volver a exponer los principios fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva, recomendamos encarecidamente que el Convenio sea aditivo y, por tanto, aborde los obstáculos específicos a la aplicación de estos derechos en la práctica. Esto puede lograrse, por ejemplo, sustituyendo el punto 3.2 por el párrafo 1.2 de la Recomendación con la siguiente modificación:

“Los Miembros deberían “garantizar” 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 mediante el uso de tecnologías digitales”, y a nivel transfronterizo, cuando proceda”.

IV. Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 4: comentarios

Comentarios de la CSI:

- 1- En relación con los **párrafos 47 y 48**, estamos de acuerdo con la interpretación de la Oficina en cuanto a que los instrumentos se aplicarán a todas las plataformas digitales de trabajo, sean o no empleadores, así como a todos los trabajadores de plataformas digitales, estén empleados o contratados, y que la intención de la Oficina es ofrecer a los Estados miembros una orientación clara respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, creemos que la nueva propuesta relativa al artículo 4.1 (**párrafo 48**) no resulta útil.

Las plataformas digitales de trabajo deben identificarse directamente como las entidades que los Estados miembros deben regular con el fin de dar efecto a esta disposición. Cabe señalar que las empresas tradicionales dentro del marco de la OIT han aceptado la responsabilidad de mitigar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero muchas plataformas digitales de trabajo se niegan a aceptar esta responsabilidad (sean o no empleadores). Por consiguiente, basándonos en gran medida en el enfoque utilizado en el artículo 12 y la parte IV del Convenio núm. 155, solicitamos encarecidamente que se imponga a las plataformas digitales de trabajo la obligación de adoptar medidas preventivas. Resulta imperativo que los Estados miembros exijan a las plataformas digitales de trabajo asegurar que el diseño, la programación, la ejecución de órdenes y todos los procesos relacionados con la creación de sistemas automatizados para uso profesional no entrañen peligros para la

seguridad y la salud, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo. Todo proceso de trabajo diseñado u organizado por una plataforma digital de trabajo debe ser intrínsecamente seguro y no entrañar riesgos para la salud, y tampoco debe dar lugar a riesgos evitables para la salud física o psicosocial ni para la seguridad de las personas que participan en el proceso de trabajo o se ven afectadas por él.

A este respecto, no podemos estar de acuerdo con la sugerencia de la Oficina de sustituir el actual artículo 4.1 por la nueva formulación propuesta enumerada en el párrafo 48.

- 2- En relación con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 50**, no podemos estar de acuerdo con el posible desplazamiento del artículo 4(2) del proyecto de Convenio al proyecto de Recomendación. Salvar la vida de los trabajadores es un principio fundamental, y eso es precisamente lo que aborda el artículo 4(2).

En este sentido, proponemos mantener el actual artículo 4.2 y reforzar el texto para que diga lo siguiente:

“Los Estados miembros deben adoptar medidas para proteger a los trabajadores de plataformas digitales eliminando, en la mayor medida posible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales y ergonómicos, con el fin de prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud, incluidos, entre otros, los asociados a horarios prolongados de trabajo y a períodos de descanso insuficientes. Esto también debería contemplar la medida en que el diseño, la introducción y el uso de sistemas automatizados repercuten en la seguridad y la salud en el trabajo”.

Artículo 5: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina, en el **párrafo 53**, de suprimir el actual artículo 5. Consideramos que, para abordar los retos específicos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas, debe mantenerse en el Convenio una disposición similar, con el siguiente texto adicional:

“Todo Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que velen por que:

- a) *los trabajadores de plataformas digitales y “sus representantes” reciban*

información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y “sean consultados en relación a todos los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo asociados a su trabajo, incluido el diseño, la introducción y el uso de sistemas automatizados que afecten a la seguridad y la salud en el trabajo”.

Explicación: Tanto los trabajadores como sus representantes deben recibir información y formación en materia de seguridad y salud en el trabajo sin la salvedad “cuando proceda”. También es conveniente hacer referencia explícita a las repercusiones de los sistemas automatizados en la seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la información y la formación de los trabajadores y sus representantes.

b) el equipo y “los procesos” utilizados 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 la salud de los trabajadores de plataformas digitales;

Explicación: Proponemos la inclusión “los procesos”, además de “el equipo”, para reflejar el hecho de que los procesos de trabajo, generalmente dictados por sistemas automatizados, no deben entrañar peligros para los trabajadores de plataformas.

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, “sin coste alguno para ellos”, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y cualquier otro “efecto perjudicial” para la salud

Explicación: Recomendamos utilizar un lenguaje basado en gran medida en el Convenio núm. 155, artículo 16, párrafo 3, que hace referencia a los “efectos perjudiciales para la salud”, a fin de mantener la coherencia con este Convenio fundamental. La ropa y los equipos de protección personal deben proporcionarse sin que supongan coste alguno para los trabajadores, tal y como se indica en muchas normas internacionales del trabajo y otras directrices.

Artículo 6: comentarios

Comentarios de la CSI: Podemos apoyar el texto entre corchetes del artículo 6(a), pero proponemos la supresión del artículo 6(b), que se refiere a la “obligación” de los trabajadores de informar a la plataforma digital de trabajo.

Artículo 7: comentarios

Comentarios de la CSI:

Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo **56** de suprimir el artículo 7, aunque, como se ha explicado anteriormente, no podemos estar de acuerdo con la propuesta del **párrafo 48**.

V. Violencia y acoso

Artículo 8: comentarios

Comentarios de la CSI: Podemos apoyar el texto entre corchetes del artículo 8, aunque proponemos el siguiente cambio editorial:

Sugerimos trasladar la referencia “*cuando proceda*” a continuación del término “*clientes*”, para reflejar mejor las disposiciones del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), al que se hace referencia en este párrafo. Por lo tanto, el texto debería decir lo siguiente:

“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). Tales medidas deberían abordar la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros como clientes, cuando proceda”.

Es importante recordar que la violencia y el acoso, en particular la violencia sexual y de género, deben abordarse reconociendo los graves riesgos a los que se enfrentan muchos trabajadores de plataformas, especialmente las mujeres y los migrantes.

También apoyaríamos la inclusión de un texto que establezca claramente la obligación de las plataformas digitales de trabajo de prevenir la violencia y el acoso por motivos de género en el mundo del trabajo.

Apoyamos la referencia al Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019) (núm. 190), basándonos en la explicación de la Oficina en el párrafo 20 del Informe Marrón, según la cual la práctica de hacer referencia a otras normas internacionales

del trabajo aparece en otros convenios. Como explica la Oficina, se trata de un método que permite asegurar la coherencia normativa entre los instrumentos que, en conjunto, constituyen el “*corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo*” que establece el contexto de cada instrumento concreto. También es un método que permite simplificar los instrumentos, al mencionar expresamente otras normas pertinentes que proporcionan orientación sobre cuestiones específicas en instrumentos posteriores. La ratificación por parte de un Miembro de un convenio que incluya referencias a otros convenios no implica que el Miembro acepte las obligaciones de esos otros convenios si no los ha ratificado.

VI. Promoción del empleo

Artículo 9: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos eliminar el artículo 9 del Convenio, junto con el correspondiente párrafo 7 de la Recomendación. Un Convenio de la OIT basado en principios no debería abordar la promoción del empleo, en particular en el contexto del trabajo en plataformas, ya que su objetivo principal es recoger y proteger los derechos de los trabajadores de plataformas, y no regular estrategias económicas o políticas.

Al vincular un Convenio de este tipo a la promoción del empleo, se corre el riesgo de que su énfasis se aleje de la protección de los derechos de los trabajadores, lo que podría dar pie a que los argumentos económicos prevalezcan sobre las protecciones.

Esta preocupación es especialmente acuciante en relación con el trabajo en plataformas, donde los trabajadores se enfrentan a menudo a condiciones inseguras, ingresos bajos e impredecibles, falta de protección social y restricciones a la libertad de asociación y la negociación colectiva. Los empleos en plataformas se presentan con frecuencia como oportunidades para la creación de empleo, pero, en la práctica, no suelen cumplir las condiciones de trabajo decente. Incorporar en estas condiciones la promoción del empleo en un Convenio basado en principios entrañaría el riesgo de legitimar formas precarias de trabajo en lugar de abordar los retos estructurales que plantean.

VII. Relación de trabajo

Artículo 10: comentarios

Comentarios de la CSI: Como señalaron en varias ocasiones durante la 113.^a reunión de la CIT una amplia mayoría de gobiernos y el Grupo de los Trabajadores, la clasificación errónea de la situación laboral es una cuestión fundamental que debe abordarse de manera eficaz y urgente a través de este instrumento.

En relación con el artículo 10.1: Apoyamos firmemente esta disposición, incluida la referencia expresa a la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006

(núm. 198). El texto debería reforzarse mediante el reconocimiento de la variedad de métodos disponibles para determinar la existencia de una relación de trabajo, incluida la presunción legal de empleo.

Por lo tanto, sugerimos que se incluyan las frase: *“incluso permitiendo una amplia gama de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo y estableciendo una presunción legal de empleo, según proceda”*.

El texto que proponemos para esta disposición sería el siguiente:

“Todo Miembro adoptará medidas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración del trabajador de plataformas digitales, “incluso permitiendo una amplia gama de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo y estableciendo una presunción legal de empleo, según proceda”, 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”.

Explicación: Al permitir una amplia gama de indicadores jurídicos y prácticos –como el control del tiempo de trabajo, el acceso a los clientes, las herramientas de trabajo y la desactivación unilateral–, los gobiernos pueden combatir mejor el empleo encubierto. Además, la disponibilidad de una presunción legal sólida puede constituir una herramienta eficaz a la hora de reequilibrar esta asimetría, puesto que garantiza que a los trabajadores no se les nieguen arbitrariamente los derechos laborales sobre la base de una clasificación errónea. La presunción de una relación de trabajo traslada la carga de la prueba a la plataforma para demostrar lo contrario, abordando así la clasificación errónea sistémica.

En relación con el artículo 10.2: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 61**. Consideramos que este artículo resulta redundante y, por lo tanto, el artículo **10.2** puede suprimirse. Si los trabajadores están correctamente clasificados, no se interfiere en las verdaderas relaciones civiles y comerciales. El futuro Convenio no necesita reiterar las protecciones para las relaciones comerciales “verdaderas”, sino que debe centrarse en aclarar los criterios para evitar la clasificación errónea en sí.

A este respecto, sugerimos sustituir este párrafo por el artículo 9 del proyecto de Recomendación, con el siguiente texto adicional (subrayado):

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

los Miembros deberían exigir que las administraciones laborales nacionales y sus servicios asociados supervisen periódicamente sus programas y procesos de aplicación”.

Explicación: Trasladar este párrafo al Convenio reforzará su importancia en el contexto de los cambios en el mundo del trabajo, incluida la digitalización. También pondría de relieve la necesidad de examinar continuamente las políticas y las leyes pertinentes con el fin de combatir la clasificación errónea sistémica que afecta a millones de trabajadores de plataformas.

VIII. Remuneración

Artículo 11: comentarios

Comentarios de la CSI:

1. En relación con el **párrafo 62**: Estamos de acuerdo con que el título sea “Remuneración o pago”, tal como explica la Oficina, pero creemos que también deberían añadirse las palabras ***“y compensación total y tiempo de trabajo”***.

Según el comentario de la Oficina sobre el **párrafo 33**, la *remuneración* incluye los “salarios” de los trabajadores de plataformas que mantienen una relación laboral y los “pagos” por el componente de trabajo personal de un trabajador que no mantiene una relación laboral.

Proponemos añadir al título ***“y compensación total”***, ya que debe hacer referencia a los considerables costes y gastos en que incurren los trabajadores de plataformas para llevar a cabo su trabajo (combustible, seguro, herramientas de trabajo, etc.). Si bien es cierto que la compensación para cubrir estos pagos es fundamental para que los trabajadores de plataformas puedan ganarse la vida, dichos pagos, según la definición, no formarán parte del componente “ingresos que perciben por su trabajo” del pago “total” adeudado a los trabajadores. Por lo tanto, esto debe reconocerse en esta sección.

2. También proponemos añadir al título ***“y tiempo de trabajo”***. A este respecto, proponemos añadir un nuevo subapartado en el artículo 11(a): ***“incluidos los períodos de tiempo en que los trabajadores de plataformas digitales están a disposición de la plataforma digital de trabajo”***. La realidad de los trabajadores de plataformas es que están a disposición de la plataforma digital de trabajo desde el momento en que se conectan, realizan tareas, se preparan para desplazarse o se desplazan hacia y desde una o varias ubicaciones, esperan trabajo y permanecen preparados para aceptar tareas de forma inmediata.

3. No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 65(a)** de eliminar la referencia a *“incluida la calculada a destajo”*.

4. Según la explicación de la Oficina en **el párrafo 16 y el párrafo 66**, creemos que añadir la frase *“tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo y la clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de*

plataformas digitales” abre la puerta a exclusiones que van más allá de la clasificación de la situación laboral (como el lugar donde se realiza el trabajo, cómo se remunera o se ejecuta, etc.). Si bien entendemos y estamos de acuerdo con la necesidad de encontrar una formulación que, como se indica en el párrafo 66, ofrezca mayor flexibilidad a los Miembros con objeto de garantizar una remuneración adecuada, consideramos que la formulación propuesta genera confusión en lugar de flexibilidad. Por lo tanto, no podemos estar de acuerdo con la propuesta de añadir, después de la palabra “adecuada”, la frase *“tomando en consideración la naturaleza de las modalidades de trabajo y la clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas digitales”*.

5. Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina de sustituir en la versión inglesa del documento la referencia a “national laws, regulations” por “national laws and regulations” en el **párrafo 36**.

6. En relación con el artículo 11(b), sugerimos suprimir *“o, en la medida en que lo autorice la legislación nacional o los convenios colectivos, en especie”*. Los ingresos en especie conllevan riesgos significativos de abuso y, por lo tanto, requieren unas garantías sólidas. En particular, dado que existen sobradas pruebas de que los trabajadores de plataformas digitales suelen ganar menos del salario mínimo, la reducción de los salarios monetarios o los pagos mediante ingresos en especie probablemente obligaría a estos trabajadores a trabajar más horas para cubrir sus necesidades básicas. Recordemos que los mandantes tripartitos acordaron recientemente establecer un marco de la OIT sobre salarios vitales, en respuesta al mandato constitucional de la OIT de garantizar *“políticas en materia de salarios y ganancias, horarios y demás condiciones de trabajo que garanticen una distribución justa de los frutos del progreso a todas las personas y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesitan esa clase de protección”*.

7. De acuerdo con el comentario de la Oficina sobre el **párrafo 130**, sugerimos encarecidamente que se reposicione el nuevo párrafo, con nuestra enmienda propuesta, como artículo **11(d)**, de manera que exprese lo siguiente:

“Los miembros deberían adoptar medidas para asegurar que, además de percibir su remuneración o pago, sean compensados íntegramente por los gastos u otros costes incurridos para la realización de su trabajo”.

Como se ha explicado anteriormente, no estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 16. Por consiguiente, no podemos aceptar la inclusión de ningún calificativo relativo a la “naturaleza de las modalidades de trabajo y la clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas digitales”.

Artículo 12: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 70** de fusionar el artículo 12 del proyecto de Convenio con el párrafo 13 del proyecto de Recomendación.

En primer lugar, porque en el trabajo en plataformas, donde los ingresos suelen ser bajos e inestables, la capacidad de los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas puede verse significativamente afectada incluso por deducciones pequeñas. Las deducciones por motivos ambiguos (por ejemplo, bajas calificaciones de los clientes) pueden llegar a reducir los ingresos por debajo del salario mínimo. Estas deducciones deben, por lo tanto, regularse con el fin de proteger a los trabajadores de deducciones arbitrarias e injustas, que en la práctica supondrían una disminución injusta de su remuneración. Así se evita que las plataformas digitales de trabajo realicen deducciones unilaterales que podrían reducir los salarios o los pagos por debajo del mínimo vital o penalizar injustamente a los trabajadores de plataformas digitales. Y se evita también la aplicación, mediante algoritmos, de deducciones con fines indebidos o que resultan desproporcionadas con respecto a la razón aducida.

En este sentido, consideramos que el artículo 12 debe mantenerse como está.

En segundo lugar, en lo que respecta a la disposición del párrafo 13 del proyecto de Recomendación sobre el cobro de comisiones u otros gastos, creemos que esta disposición debería reposicionarse en el artículo 12 del proyecto de Convenio.

Según la mayoría de los informes de la OIT, los trabajadores de todos los sectores abonan parte de sus ingresos en concepto de comisiones o gastos, que oscilan entre el 5% y el 40%, dependiendo de la plataforma y del sector. Permitir que las plataformas digitales de trabajo cobren tales comisiones o gastos abre la puerta a prácticas abusivas que pueden abocar a los trabajadores a una situación de endeudamiento, e incluso a situaciones de trabajo forzoso. Este principio ya aparece reflejado en otros Convenios de la OIT, como el Convenio núm. 181, que establece en su artículo 7 que las agencias de empleo privadas no deberían cobrar, ni directa ni indirectamente, ni en todo ni en parte, ningún tipo de honorario o tarifas a los trabajadores. Hay que recordar que el trabajo no es una mercancía. Ninguna entidad con capacidad para trasladar a los trabajadores de un empleador o cliente a otro debe cobrarles nada, ya que ello crea un fuerte incentivo para fomentar la rotación de personal y mercantilizar a los trabajadores. Por lo tanto, un Convenio basado en principios debe garantizar la prohibición del cobro de comisiones y honorarios a los trabajadores.

Por último, de conformidad con el **párrafo 71**, podemos estar de acuerdo con la inclusión de “la remuneración o el pago de los trabajadores de plataformas digitales”.

Artículo 13: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina, en el **párrafo 73**, de fusionar el artículo 13 con el artículo 21 del proyecto de Convenio.

En primer lugar, no estamos de acuerdo con la opinión de la Oficina en cuanto a que ambas disposiciones son redundantes. El artículo 13 tiene por objeto garantizar a los

trabajadores de plataformas su derecho fundamental a saber, de forma regular, cuánto se les va a pagar por su trabajo, puesto que, en todo el mundo, millones de trabajadores de plataformas comienzan cada día sus tareas sin saber algo fundamental: cuánto van a ganar realmente.

En muchos casos, los trabajadores reciben una estimación (una cifra aproximada que en un primer momento puede parecer justa); pero cuando finalizan la tarea, el monto que reciben es muy inferior al esperado. ¿Por qué? Porque las plataformas suelen hacer deducciones o aplicar cargos ocultos, a menudo sin ninguna explicación clara ni aviso previo.

En segundo lugar, apoyamos el artículo 21 tal y como está, con una explicación adicional en la sección correspondiente.

IX. Seguridad social

Artículo 14: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes del artículo 14.

En un modelo de negocio tradicional, las empresas están obligadas por ley a contribuir a la protección social de sus trabajadores, como, por ejemplo, el seguro médico, las pensiones, las prestaciones por desempleo, las protecciones por maternidad y las bajas por enfermedad. Estas contribuciones no son opcionales, sino que forman parte del contrato social y garantizan la protección de los trabajadores durante las inevitables crisis y transiciones de la vida.

Muchas plataformas digitales, en particular las que contratan a trabajadores realmente autónomos, no contribuyen a los sistemas de protección social de los trabajadores que generan su valor, sino que trasladan los riesgos y los costes por enfermedad, lesiones, desempleo y jubilación a los propios individuos, al tiempo que externalizan los costes generales a la sociedad. Y eso da lugar a un importante desequilibrio competitivo.

De hecho, las empresas tradicionales, que cumplen con la legislación nacional en materia de protección laboral y social, se encuentran en desventaja, puesto que deben competir con plataformas que operan con una estructura de costes más ajustada, al no asumir estas las mismas obligaciones legales y financieras para con sus trabajadores.

Muchos informes de la OIT demuestran que los trabajadores de plataformas pueden integrarse efectivamente en el régimen de la seguridad social, independientemente de su relación laboral. Se trata de una medida esencial, no solo para garantizar a los trabajadores de plataformas una cobertura adecuada de seguridad social, sino también para garantizar una competencia leal entre las empresas. Lo que se requiere claramente es ampliar la cobertura de la seguridad social a los trabajadores de plataformas mediante la adaptación de los marcos políticos, jurídicos y administrativos

existentes, en particular los mecanismos contributivos y no contributivos, de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), la Recomendación sobre los niveles mínimos de protección social, 2012 (núm. 202), y otras normas pertinentes.

X. Impacto del uso de sistemas automatizados

Artículo 15: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos totalmente de acuerdo con el texto aprobado en la CIT de 2025.

Artículo 16: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos un cambio en el texto entre corchetes del artículo 16. Proponemos añadir, antes del punto (a), la siguiente frase: *“frustrar el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva”*.

El artículo quedaría entonces redactado de la siguiente manera:

“Todo Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que el uso que hagan de los sistemas automatizados mencionados en el artículo 15 no vulnere los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En particular, dicho uso no deberá:

NUEVO: frustrar el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva”.

Explicación: Uno de los riesgos más graves de los sistemas automatizados, y que a menudo se pasa por alto, es su posible impacto en la libertad de asociación, especialmente en el derecho de los trabajadores a organizarse.

Los sistemas automatizados, en particular los diseñados para predecir riesgos y vigilar los trabajadores, se están utilizando cada vez más para controlar el comportamiento de los trabajadores, predecir el desarrollo de actividades sindicales e incluso desincentivar la acción colectiva. En algunos casos, estos sistemas están programados para detectar indicios de actividad sindical –como, por ejemplo, una mayor comunicación entre los trabajadores o el uso de determinadas palabras clave– y, a continuación, activar respuestas de la dirección destinadas a disuadir a los trabajadores de involucrarse en actividades sindicales. El uso de la tecnología para predecir, supervisar o intervenir en el ejercicio legítimo de los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a organizarse, socava las libertades fundamentales y vulnera los principios básicos de la OIT.

Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en **el párrafo 79**.

Artículo 17: comentarios

Comentarios de la CSI:

1) En relación con el actual artículo 17, sugerimos añadir al punto (a) un requisito respecto al acceso a una explicación por escrito de toda decisión que afecte o vulnere los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El texto debería expresar lo siguiente:

17(a) “una explicación por escrito de toda decisión que afecte a sus derechos fundamentales, a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo;”

2) En relación con el artículo 17(b), estamos de acuerdo con la explicación de la Oficina en el **párrafo 81** de sustituir “*revisión humana*” por “*revisión realizada por una persona*”. También sugerimos añadir que la revisión debe abarcar cualquier decisión que afecte a las normas internacionales del trabajo ratificadas o a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3) Proponemos encarecidamente añadir un nuevo punto (c) con el siguiente texto:

“el derecho a recurrir dichas decisiones, recibir una respuesta fundamentada y obtener una reparación efectiva, según proceda”.

4) En relación con los comentarios de la Oficina sobre el **párrafo 82**, estamos de acuerdo con la propuesta de cambiar la palabra “*pago*” por “*desembolso*”.

También proponemos añadir dos artículos más después del artículo 17

Nuevo: “Todo Miembro deberá exigir a las plataformas digitales de trabajo que consulten a los representantes de los trabajadores de plataformas digitales o a las organizaciones representativas de los trabajadores respecto a los puntos enumerados en el apartado 15 (a) y (b), con miras a celebrar convenios colectivos. Dichos representantes podrán contar con la asistencia de un experto técnico de su elección, en la medida en que sea necesario para examinar las cuestiones objeto de consulta”.

Proponemos asimismo trasladar el párrafo 21 del proyecto de Recomendación al proyecto de Convenio, como un nuevo párrafo, después del artículo 17, con el siguiente añadido (subrayado a continuación):

“Las plataformas digitales de trabajo notificarán a la autoridades públicas las mismas condiciones establecidas en el punto 15. La autoridad competente deberá tener la facultad de autorizar la introducción y el uso de sistemas automatizados por parte de una plataforma digital de trabajo, salvo que el impacto de dicho uso en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en su acceso al trabajo esté contemplado en un convenio colectivo.

Proponemos añadir el siguiente texto al final de este párrafo: “***Dicha autoridad***

competente deberá tener acceso al código fuente de la plataforma digital de trabajo”.

Explicación: La notificación a las autoridades públicas no puede ser opcional. La toma de decisiones automatizada es una parte fundamental del modelo operativo de las plataformas digitales de trabajo, pero también es una fuente importante de riesgos para los trabajadores, como pueden ser la desactivación o suspensión inadecuada del acceso al trabajo y los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo. Las autoridades públicas con experiencia en supervisión de sistemas automatizados y tratamiento de datos deben participar obligatoriamente en la reducción de estos riesgos.

XI. Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales

Artículo 18: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos modificaciones al texto entre corchetes del artículo 18, que debería decir lo siguiente:

“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, incluso mediante sistemas automatizados, de conformidad con los instrumentos internacionales pertinentes, a fin de proteger la dignidad y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales”.

Explicación: La apropiación de datos a través de sistemas automatizados es fundamental para el modelo de negocio de las plataformas, y afecta a todos los tipos de trabajo en plataformas. La magnitud y la sensibilidad de los datos recopilados acerca de los trabajadores dan lugar a importantes riesgos para la privacidad. Además, la vigilancia de las conversaciones con los representantes de los trabajadores debería estar prohibida bajo cualquier circunstancia.

Artículo 19: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 87** de trasladar los apartados (a) a (d) al proyecto de Recomendación. Como se explica en los comentarios generales, un “convenio menos detallado” debe seguir abordando los retos específicos a los que se enfrentan los trabajadores de plataformas. Los avances tecnológicos permiten la captura y la explotación de los datos de los trabajadores. Esto ocurre no solo en el trabajo en plataformas, sino que es inherente a este tipo de trabajo, ya que las plataformas se alimentan esencialmente de datos. Es imperativo que el tratamiento de dichos datos personales no se traduzca en una discriminación ilegal de los trabajadores de plataformas digitales en materia de empleo u ocupación.

XII. Suspensión o desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación

Artículo 20: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento proponemos un cambio en el texto entre corchetes del artículo 20, añadiendo “**la restricción**” antes de “**la suspensión o desactivación**”, y añadiendo nuevamente “**restricción**” antes de “**suspensión**”. Por lo tanto, el artículo quedará redactado de la siguiente manera:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas para prohibir la restricción, la suspensión o la 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 restricción, suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados”.

Explicación: Este añadido es crucial, porque las restricciones de cuentas pueden tener repercusiones tan graves como la suspensión o la desactivación total. Las plataformas suelen utilizar restricciones parciales –como limitar la visibilidad de los trabajos, reducir la clasificación en las búsquedas o desactivar funciones clave como la mensajería con los clientes– como forma de castigo opaco o sanción algorítmica. Estas prácticas pueden reducir significativamente los ingresos y las oportunidades de los trabajadores, sin previo aviso, justificación o posibilidad de apelación, lo que genera incertidumbre y estrés.

Además, las restricciones se imponen con frecuencia sin transparencia, denegando a los trabajadores la posibilidad de comprender o impugnar las decisiones.

XIII. Condiciones de empleo o contratación

Artículo 21: comentarios

Comentarios de la CSI: Por las mismas razones expuestas en el artículo 13, no estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en los **párrafos 73 y 90**, que podría suponer la fusión del artículo 13 con el artículo 21.

También sugerimos añadir las siguientes frases al texto actual del artículo 21

“Incluidas las cuestiones mencionadas en el artículo 15,” y “en su primer día de empleo o contratación y en cualquier momento posterior a petición del trabajador de la plataforma digital”.

El párrafo quedaría entonces redactado de la siguiente manera:

“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de empleo o contratación, incluidas las cuestiones mencionadas en el artículo 15, de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos, en su primer día de empleo o contratación y en cualquier momento posterior a petición del trabajador de la plataforma digital”.

Explicación: Como parte de sus condiciones de empleo o contratación, los trabajadores de plataformas deben recibir información detallada sobre el uso de sistemas automatizados. El derecho a ser informado sobre los procesos de toma de decisiones automatizados está estrechamente relacionado con el principio de transparencia, y es esencial para que los trabajadores comprendan cómo los sistemas automatizados afectan a su empleo o contratación.

Artículo 22: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos un cambio en el texto entre corchetes del artículo 22 añadiendo los términos “*y los convenios colectivos*”, de modo que quede redactado como sigue:

“Las condiciones de empleo o contratación de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación y los convenios colectivos del país en el que se realiza el trabajo, a menos que los instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa”.

XIV. Protección de los migrantes y los refugiados

Artículo 23: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 94 de añadir en la versión inglesa el término “*or engagement*”. También nos gustaría sugerir que se añada al final del artículo:

“Los Miembros también deberían garantizar que los trabajadores refugiados y migrantes, independientemente de su situación, tengan derecho a denunciar violaciones y a buscar soluciones adecuadas sin temor a intimidación o represalias”.

XV. Solución de conflictos y vías de recurso y reparación

Artículo 24: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos modificar el texto entre corchetes del artículo 24 añadiendo al final:

“Los trabajadores de plataformas digitales deben tener derecho a estar acompañados, apoyados y representados por sus representantes en dichos mecanismos de solución de conflictos, según proceda, de conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos pertinentes”.

XVI. Cumplimiento y control de la aplicación

Artículo 25: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 96.

XVII. Trato no menos favorable

Artículo 26: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes del artículo 26.

XVIII. Aplicación

Artículo 27: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes del artículo 27.

Artículo 28: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos un cambio en el texto entre corchetes del artículo 28 añadiendo **“incluso, cuando proceda, mediante responsabilidad solidaria”**, de modo que la disposición quedaría redactada como sigue:

“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, incluso, cuando proceda, mediante responsabilidad solidaria”.

Artículo 29: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes del artículo 29.

Artículo 30: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes del artículo 30.

XIX. Lenguaje normativo

Artículo 31: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 99.

V. Comentarios sobre el proyecto de Recomendación

Se invita a los mandantes a formular observaciones o sugerir enmiendas a los párrafos del proyecto de Recomendación en los recuadros que figuran a continuación. Se invita asimismo a los mandantes a expresar su opinión sobre los comentarios y las preguntas de la Oficina relativos a cada párrafo.

Véase el proyecto de texto en la página 41 del Informe V(3).

Preámbulo

Párrafo 1: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el

párrafo 101.

I. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Comentario general de la CSI: Proponemos añadir una referencia explícita a la *negociación colectiva* en el párrafo introductorio, en aras de la coherencia, ya que la sección en su conjunto hace referencia a ambos derechos fundamentales: la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Párrafo 2: comentarios

Comentarios de la CSI: Tal y como se explica en el artículo 3 del proyecto de Convenio, sugerimos encarecidamente que este párrafo se reposicione y se sustituya por el actual artículo 3.2. 25

Párrafo 3: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes.

Párrafo 4: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 106.

Párrafo 5: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia de cambio en el texto entre corchetes. Sin embargo, proponemos añadir el siguiente párrafo:

“Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que las plataformas digitales de trabajo establezcan canales de comunicación privados y seguros, mediante la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o por medios igualmente eficaces, para que los trabajadores de plataformas digitales puedan ponerse en contacto entre sí y ser contactados por sus representantes u organizaciones de trabajadores”.

Explicación: El trabajo en plataformas digitales suele ser un trabajo aislado y descentralizado. Resulta esencial disponer de un canal seguro con objeto de crear las condiciones necesarias para la solidaridad y la representación de los trabajadores. La comunicación debe ser privada y segura con el fin de proteger a los trabajadores de la vigilancia o las represalias de las plataformas. En ausencia de regulación, los trabajadores corren el riesgo de verse sancionados o desactivados por el hecho de organizarse.

II. Seguridad y salud en el trabajo

Párrafo 6: comentarios

Comentarios de la CSI: Como se explica en el artículo 4, párrafos 45-50, no estamos de acuerdo con que el artículo 4.2 se traslade al proyecto de Recomendación.

Sugerimos asimismo que el párrafo 6 del proyecto de Recomendación se traslade al proyecto de Convenio. Aunque tomamos nota del comentario de la Oficina en el **párrafo 110**, consideramos que esta disposición, al abordar retos específicos para algunos trabajadores de plataformas, debe incluirse en el proyecto de Convenio. La relación entre la salud y el acceso a agua potable, instalaciones sanitarias y medidas de higiene es un hecho bien documentado.

También proponemos añadir la referencia a “*instalaciones de descanso*”, dado que los lugares de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales suelen ser variables (sobre todo los que trabajan en plataformas basadas en la ubicación) y a menudo carecen de acceso a instalaciones sanitarias y de descanso, y a agua potable, lo que da lugar a graves problemas de salud. La inclusión de instalaciones de descanso garantiza que los trabajadores de plataformas puedan descansar de forma segura, lo que puede contribuir a reducir los accidentes de tráfico y las muertes.

Como se explica en la sección sobre seguridad y salud en el trabajo del proyecto de Convenio, no podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 112**.

III. Promoción del empleo

Párrafo 7: comentarios

Comentarios de la CSI: Tal y como se explica en el artículo 9, sugerimos eliminar esta sección tanto del proyecto de Convenio como del proyecto de Recomendación.

Párrafo 8: comentarios

Comentarios de la CSI: Tal y como se explica en el artículo 9, sugerimos eliminar esta sección tanto del proyecto de Convenio como del proyecto de Recomendación.

IV. Relación de trabajo

Párrafo 9: comentarios

Comentarios de la CSI: Tal y como se explica en el artículo 10, sugerimos que el párrafo 9 del proyecto de Recomendación se repositone en el proyecto de Convenio como artículo 10.2.

V. Remuneración y tiempo de trabajo

Párrafo 10: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina para el párrafo **116** en relación con el título. En aras de la coherencia, también estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina sobre el párrafo **118**.

Párrafo 11: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de los **párrafos 119 y 120**. Sin embargo, también sugerimos añadir las dos disposiciones siguientes:

Nuevo: “Los Miembros deberían establecer mecanismos para asegurar la recuperación previsible y oportuna de los gastos u otros costos en que incurran los trabajadores de plataformas digitales en el desempeño de su trabajo, incluidos los costos fijos y variables”.

NUEVO: “Los Miembros deberían desarrollar mecanismos para la compensación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales en caso de venta o uso de los datos que generan en el desempeño de su trabajo para las plataformas digitales de trabajo. Toda compensación de este tipo es adicional a la remuneración pagada por el servicio prestado a la plataforma digital de trabajo”.

Párrafo 12: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos que el párrafo 12 del proyecto de Recomendación se reposicione en el proyecto de Convenio, en la sección sobre Remuneración.

Párrafo 13: comentarios

Comentarios de la CSI: Tal y como se explica en la sección sobre Remuneración del proyecto de Convenio, no podemos estar de acuerdo con el comentario y la propuesta de la Oficina que figuran en **el párrafo 123**. Reiteramos los argumentos expuestos anteriormente: que el artículo 12 del proyecto de Convenio debería permanecer en esa sección, y que el párrafo 13 del proyecto de Recomendación debería trasladarse al artículo 12 del proyecto de Convenio.

Párrafo 14: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de fusión que se explica en el **párrafo 129**, pero debería trasladarse al proyecto de Convenio. Por las razones expuestas en relación con el artículo 11, no podemos estar de acuerdo con la inclusión de la frase *“tomando en consideración la naturaleza de sus modalidades de trabajo y la clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas digitales”*.

Párrafo 15: comentarios

Comentarios de la CSI: Agradecemos a la Oficina su explicación en el **párrafo 130**. Tal y como se explica en la sección sobre Remuneración del proyecto de Convenio, consideramos que este párrafo es crucial y recomendamos que se traslade al proyecto de Convenio, en la sección sobre Remuneración.

Párrafo 16: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina sobre el **párrafo 132**, ya que no estamos de acuerdo con que únicamente los trabajadores de plataformas que tienen una relación de empleo tengan derecho a desconectarse de una plataforma digital de trabajo. Estos derechos deben concederse a todos los trabajadores de plataformas.

VI. Seguridad social

Párrafo 17: comentarios

Comentarios de la CSI: No podemos estar de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el **párrafo 134**, ya que estos derechos deben concederse a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral o de la naturaleza de las modalidades de trabajo.

Párrafo 18: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia respecto al texto entre corchetes del párrafo 18 del proyecto de Recomendación.

Párrafo 19: comentarios

Comentarios de la CSI: Consideramos que este párrafo es relevante, por lo que no podemos estar de acuerdo con la propuesta de suprimirlo.

Párrafo 20: comentarios

Comentarios de la CSI: Consideramos que este párrafo es relevante y no estamos de acuerdo con la propuesta de suprimirlo, tal y como sugiere la Oficina en el **párrafo 140**.

VII. Impacto del uso de sistemas automatizados

Párrafo 21: comentarios

Comentarios de la CSI: En primer lugar, tal y como se explica en los comentarios generales, y en aras de la coherencia, sugerimos que las secciones VI y VII se trasladen al principio del proyecto de Recomendación. En segundo lugar, en relación con el párrafo 21, tal y como hemos señalado anteriormente en nuestros comentarios, este párrafo debería aparecer reflejado en el proyecto de Convenio.

Párrafo 22: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos añadir al texto entre corchetes la siguiente frase:

“Cuando dichas evaluaciones de impacto detecten riesgos significativos para el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la plataforma digital de trabajo debería cesar inmediatamente el uso de sus sistemas automatizados hasta que se adopten medidas correctivas. Los informes de seguimiento y evaluación deberían comunicarse a la autoridad competente”.

Párrafo 23: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos añadir los siguientes elementos al texto entre corchetes, además de los parámetros principales mencionados en el apartado (a):

- los datos y aspectos del trabajo supervisados o evaluados por dichos sistemas, incluidas las calificaciones y exámenes del rendimiento; y
- las categorías y los motivos de las decisiones adoptadas o respaldadas por dichos sistemas.

Párrafo 24: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos añadir el siguiente texto al texto entre corchetes:

“Se debe alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales y a sus representantes acceso a una persona de contacto a los efectos de la información, la consulta y la negociación establecidas en el Convenio”.

VIII. Protección de los datos personales y la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales

Párrafo 25: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina en el párrafo 143 y la eliminación del párrafo 25 del proyecto de Recomendación.

Párrafo 26: comentarios

Comentarios de la CSI: Proponemos añadir al texto entre corchetes la siguiente frase:

“Los Miembros deben alentar a las plataformas digitales de trabajo a que proporcionen a los trabajadores de plataformas digitales herramientas que faciliten la portabilidad efectiva y gratuita de los datos, a fin de que puedan ejercer sus derechos en virtud del Convenio”.

IX. Condiciones de empleo o contratación

Párrafo 27: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia respecto al texto entre corchetes del párrafo 27.

X. Protección de los migrantes y los refugiados

Párrafo 28: comentarios

Comentarios de la CSI: No estamos de acuerdo con el comentario de la Oficina sobre el punto 147 y, por lo tanto, no estamos de acuerdo con la supresión de este párrafo del proyecto de Recomendación. En relación con el párrafo 148, estamos de acuerdo con la inclusión, en la versión inglesa, de la expresión “*or engagement*” por las razones expuestas por la Oficina.

XI. Solución de conflictos y vías de recurso y reparación

Párrafo 29: comentarios

Comentarios de la CSI: Por el momento no tenemos ninguna sugerencia respecto al texto entre corchetes del párrafo 29.

Párrafo 30: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con el texto actual del párrafo 30. Sin embargo, también sugerimos añadir lo siguiente como un nuevo párrafo:

“Los Miembros deberían adoptar medidas para facilitar a los trabajadores de plataformas digitales el acceso a vías de recurso y reparación, incluso mediante mecanismos judiciales e inspecciones de trabajo, según proceda. A fin de eliminar cualquier obstáculo jurídico, administrativo o de otro tipo a una vía judicial efectiva de recurso y reparación, los Miembros deberían considerar la posibilidad de trasladar la carga de la prueba a las plataformas digitales de trabajo, en particular en los casos relativos a la situación laboral de los trabajadores de plataformas digitales y a la introducción o el uso de sistemas automatizados contrarios al Convenio”.

XII. Cumplimiento y control de la aplicación

Párrafo 31: comentarios

Comentarios de la CSI: No estamos de acuerdo con que se elimine este párrafo del proyecto de Recomendación.

Párrafo 32: comentarios

Comentarios de la CSI: No estamos de acuerdo con que se elimine este párrafo del proyecto de Recomendación.

Párrafo 33: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con el texto actual del párrafo 33.

XIII. Aplicación

Párrafo 34: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con la propuesta de la Oficina de fusionar esta sección en un solo artículo, tal y como se explica en el párrafo 159.

Párrafo 35: comentarios

Comentarios de la CSI: Estamos de acuerdo con el texto actual del párrafo 35.