

LA OIT REGULARA POR CONVENIO INTERNACIONAL EL TRABAJO AL SERVICIO DE PLATAFORMAS DIGITALES

Antonio Baylos
Publicado en el blog del autor, junio 2025

La *Revista de Derecho Social* número 110, correspondiente al segundo fascículo del 2025 - el fascículo de verano - dedica el editorial a un hecho importante, la decisión de la Comisión de Normas de proceder a regular por Convenio internacional la relación de los trabajadores al servicio de las plataformas digitales. La editorial Bomarzo, editora de la RDS, nos ha permitido publicar en este blog, en anticipación del número que recibirán los suscriptores, el contenido del Editorial que se inserta a continuación.

Son innumerables los artículos, opiniones, libros colectivos y monografías que han acompañado la larga estación de la que primero fue denominada economía colaborativa, economía *gig*, más tarde adjetivada como digital y actualmente centrada en economía de plataformas. Para los laboristas supuso volver a plantear las notas caracterizadoras del trabajo sometido al Derecho del Trabajo, en un esfuerzo por volver a reclasificar las relaciones que ligaban a las personas al servicio de las plataformas digitales sobre la base de una revisión de las grandes nociones inclusivas como las de ajenidad, dependencia, subordinación, posiblemente inducido por el planteamiento desregulador que las plataformas llevaban a cabo y que exigían se reconociera como un imperativo global en todos los ordenamientos jurídicos.

El debate sobre la supuesta inadaptación de las mismas a las nuevas realidades productivas y los nuevos modelos de negocio en el mundo digital y en concreto de las plataformas que actuaban en un mercado

de suministro de servicios, recorrió desde el transporte al reparto de comida, pasando por la provisión de cuidados o el trabajo doméstico. Pequeños trabajos ocasionales y precarios, intercambio libre en el mercado de bienes y servicios a demanda, todo un universo de libertad y de mercancías proporcionado por las plataformas digitales al alcance de los dispositivos electrónicos de toda la población sin ataduras de tiempo ni de lugar.

El tema que concentró mayor atención en nuestro país fue el de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, las riders, que abrieron un campo litigioso convenientemente propiciado por la Inspección de Trabajo y el procedimiento de oficio que culminó, no sin ciertas vacilaciones de los tribunales intermedios, con la unificación de doctrina de la sala de lo social del Tribunal Supremo que abrió la puerta a una negociación tripartita entre el gobierno y los interlocutores sociales que impuso en la ley 12/2021 la presunción de laboralidad de este colectivo. Con ello se puso fin asimismo a un extenso debate doctrinal que paulatinamente transitaba de la condición de trabajador autónomo, a la de económicamente dependiente en una modalidad específica de TRADE digital o incluso a la de relación laboral de carácter especial para acabar aceptando finalmente la de trabajador por cuenta ajena sometido al derecho del trabajo, sin que en esta larga marcha hacia la laboralidad prevaleciera en el pensamiento de los juristas “la obsolescencia de los criterios determinantes de la calificación de una prestación de servicios como sometida a la legislación laboral” .

Finalmente, la resistencia de algunas plataformas – Glovo señaladamente – a recalificar a sus trabajadores como tales abandonando la condición de trabajador autónomo ilegítimamente reconocida por la empresa, sin que las sanciones impuestas con cantidades muy importantes impidiera esa rebeldía a la norma, propició una reforma del Código Penal para incluir entre el delito de explotación laboral las conductas de quienes “impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa”. Un precepto que ha llevado al CEO de la empresa trasgresora a ser imputado por un juzgado en Barcelona por un delito contra los derechos de los trabajadores.

El siguiente paso fue el de insertar en el campo de desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales una iniciativa que permitiera contar con una regulación europea del trabajo en plataformas, en la que coherentemente se implicó de forma muy intensa el gobierno español. Sin embargo no resultó fácil su aprobación puesto que tras muchas idas y venidas en las que el cabildeo de las grandes multinacionales fue muy incisivo, éstas consiguieron modificar el texto original del 2021, especialmente en relación con la descripción de los criterios a los que había de ajustarse la presunción de laboralidad de los trabajadores de plataformas, sustituido por una referencia a los “hechos que indiquen dirección y control, de conformidad con el Derecho nacional, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros y teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia” .

Pese a esos cambios en el texto normativo, el acuerdo logrado entre el Parlamento y el Consejo no obtuvo el quórum requerido en el Comité de Representantes de los Estados miembros, ante la oposición de países como Francia e Italia y la abstención de Alemania, al punto que todo parecía presagiar que no superaría el límite temporal que le marcaba la celebración de elecciones al Parlamento europeo en junio de 2024. Sin embargo, el cambio en el último momento del voto de Estonia y Grecia hizo que este texto, pese al voto en contra de Italia y Francia, fuera finalmente aprobado y se pudiera promulgar la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas .

Pero la regulación de estas prestaciones de actividad para las plataformas digitales, y en especial las que consisten en la actividad de transporte urbano y la de *delivery*, ha tenido un impacto global, por la propia expansión de este modelo de negocio y la conformación transnacional de estas plataformas digitales. Son por tanto muchos los países en los que el debate central sobre la condición laboral plena de estas personas o, de manera más técnica, el establecimiento de una presunción de laboralidad para quienes desempeñan esta actividad, se ha traducido en una reivindicación que debería traducirse en disposiciones legislativas, de manera especialmente polémica en América Latina, donde por el contrario predomina la condición de

trabajador independiente o autónomo de estas personas en pugna con la inserción plena en el ordenamiento laboral y en muchos de cuyos países el marco legal es proclive a aceptar la forma jurídica de explotación laboral que plantean las plataformas, aunque añadiendo la obligación de que estas personas gocen de algunos derechos mínimos de salud y seguridad, salarios, jornada y eventualmente derechos de sindicación. Los modelos legales de Chile (2022), Brasil (2024), México (2024) o Uruguay (2025) suministran suficientes ejemplos de esta pluralidad de soluciones normativas que por cierto ha generado un continuo debate en la doctrina laboralista de esos países.

Por ello era muy importante que se pudiera preparar una norma a nivel internacional en la que se contemplara un esquema de regulación que luchara contra la precariedad y la falta de derechos laborales y de protección social de estas personas. Esta es la tarea de la OIT, que debería integrarlas en el ámbito de tutela de derechos que marca la noción de trabajo decente. No ha sido tampoco fácil, aunque el inicio de este proceso se realizó en el contexto excepcional de la fase inmediatamente posterior a la pandemia del Covid, en la que fue posible abrir un espacio de desarrollo de derechos en una estela progresista que sin embargo en la actualidad parece querer invertirse. En efecto, el primer documento – de gran interés – que marca el comienzo de lo que debería ser una labor importante de construcción de un marco de regulación internacional para los trabajadores de plataformas, es el Documento de referencia para la Reunión de expertos sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Ginebra, 10-14 de octubre de 2022), elaborado por el Departamento de condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, en el que se procedía a establecer un cuadro descriptivo tanto de la economía de plataformas como de la realidad del trabajo a su servicio, y se indicaban los convenios de la OIT que podrían aplicarse a estas relaciones, señalando a su vez las carencias o vacíos normativos que este cuerpo normativo tenía respecto de la actividad analizada. El objetivo de la reunión de expertos era el de obtener un consenso sobre la necesidad de una regulación de esta materia, pero la oposición intransigente del grupo de los empleadores impidió adoptar una posición común al respecto.

Sin embargo, la presión para que la OIT adoptara una norma vinculante en la que se regulara el trabajo al servicio de las plataformas digitales fue más intensa en los años siguientes tanto por parte sindical, en donde la CSI mantuvo una campaña pidiendo derechos para los trabajadores de plataformas recogidos en un convenio y una recomendación de la OIT, como por parte de algunos gobiernos, que, como en el caso europeo – y en particular España - , habían incidido en la necesidad de una regulación europea para estos colectivos de trabajadores. De esta manera, el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2025 como punto de orden del día el trabajo decente en la economía de plataformas, por el procedimiento de doble discusión, es decir, mediante el proceso normativo que involucra dos sesiones consecutivas de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) para debatir y adoptar un nuevo instrumento internacional, sea un convenio o una recomendación o ambas normas.

Como documento preparativo de esta reunión se presentó un informe bajo el título ya muy indicativo “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” , que contiene informaciones muy valiosas provenientes de un cuestionario a las partes sociales y a los gobiernos sobre el marco normativo, destacando los apartados relativos a la protección de los trabajadores tanto en derechos básicos como en materia de seguridad social, atendiendo también a la representación colectiva y a las experiencias de dialogo social. El informe concluía explicando por qué se necesitaba una norma internacional para la economía de plataformas.

Así las cosas, en la reunión de la CIT celebrada en Ginebra en junio de este año, se debatió este asunto con la posición de los empresarios de “degradar” la respuesta normativa a una Recomendación, como había sucedido en el 2006 con la Recomendación 196 sobre la relación de trabajo. También se pretendía que estas normas se dotaran de un procedimiento de enmienda acelerado y simplificado para asegurar su continua pertinencia, a la luz de los futuros cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutieran en el trabajo en la economía de plataformas. Pero en el debate en la Comisión normativa estas propuestas fueron derrotadas y se decidió inscribir en

el orden del día de la próxima Conferencia que se celebrará en el 2026 la discusión sobre la adopción de un convenio complementado por una recomendación, lo que naturalmente ha sido muy bien recibido por el grupo de trabajadores y la CSI, además de por una larga serie de gobiernos que han actuado en la misma dirección.

Las Actas de la Comisión de Normas definen el contenido del instrumento normativo cuya aprobación definitiva se defiere al año próximo, e indica algunos elementos muy interesantes sobre el alcance de este futuro Convenio internacional. La plataforma digital no se limita a sectores determinados – como el transporte o el reparto de mercancías – sino que se define de forma general, como aquella persona que “por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica”. La norma incluye también la categoría del “intermediario” que implica la puesta a disposición del trabajador al servicio de una plataforma o el establecimiento de una cadena de subcontratación entre la plataforma y el trabajador. La noción de trabajador de plataformas digitales se reserva para aquellas personas que efectúen “una prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo, a cambio de remuneración o pago, e independientemente de la clasificación de su situación en el empleo”, sea por tanto considerado asalariado o trabajador independiente.

Coherentemente con esa amplia definición de los personajes en liza, los párrafos 6 a 10 de estas Actas indican con precisión el ámbito de aplicación del futuro Convenio internacional. Éste se debe aplicar a todas las plataformas digitales de trabajo y a todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal, a salvo de que el Convenio establezca algunas excepciones, tanto en lo referente al tipo de plataformas como a las categorías de trabajadores a su servicio, si bien en estos casos se recomienda que se 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”.

La idea que sostiene esta iniciativa es la de extender a todas las personas al servicio de las plataformas los principios y derechos fundamentales en el trabajo que configuran el *ius cogens* del derecho internacional del trabajo y que gozan de validez universal, lo que implica la aplicación de los ocho convenios fundamentales a estas personas. Además se hace hincapié en la protección de la salud y seguridad en el trabajo, incluida la tutela contra la violencia y el acoso en el trabajo, lo que va de sí respecto del reconocimiento del derecho fundamental a un ambiente de trabajo saludable, pero la norma es más explícita y desarrolla más este aspecto, por otra parte decisivo ante la carencia de protección que estos trabajadores padecen. Es muy interesante cómo se debe abordar el problema de la calificación jurídica de la relación laboral, según estas conclusiones.

Es una fórmula abierta que sin duda dará lugar a un fuerte debate en la adopción definitiva del Convenio. En efecto, todo Estado 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”, aunque a continuación subraya que estas medidas “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”.

Aspectos fundamentales de la relación de trabajo son la remuneración o el pago y la protección de Seguridad Social que se remite a la comparabilidad con las categorías homologables a esta de trabajadores al servicio de plataformas digitales. También se incluye la obligación de la empresa de informar sobre las condiciones de empleo “de forma adecuada” unido a un principio de aplicación territorial de las condiciones de empleo. Y se establece la protección de los datos personales y un derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales, en la línea con la configuración individualista de los derechos digitales que suele acompañar las regulaciones de los mismos.

El Convenio deberá regular, en línea con sus precedentes europeos, el derecho de información sobre el uso de la gestión algorítmica de las relaciones de trabajo, un derecho de titularidad individual para las personas trabajadoras antes de celebrar su contrato de trabajo y colectivo para las representaciones colectivas y sindicales. La transparencia algorítmica se concreta en una información sobre “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” y el impacto que estas tengan “en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo”. De manera especial quedan prohibidas las discriminaciones directas o indirectas sobre la remuneración o el acceso al trabajo y los efectos nocivos sobre la salud de las personas trabajadoras y el posible riesgo de accidentes de trabajo, además de una remisión general a la vulneración de los principios y derechos fundamentales, entre los que se encuentra la libertad sindical y la negociación colectiva. Hay una previsión específica que traslada al ámbito de las plataformas la prohibición del despido discriminatorio. Los Estados miembros deberán 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”.

Finalmente, en el desarrollo de este derecho de transparencia algorítmica, los trabajadores y las trabajadoras de plataformas tendrán derecho a una explicación por escrito de toda decisión generada por un sistema automatizado “que afecte a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo”, así como al derecho a la supervisión humana de estas decisiones, un derecho que es afirmado también de manera intensa en la norma europea sobre las condiciones de trabajo en las plataformas digitales y en el propio Reglamento sobre Inteligencia Artificial, y que en el Convenio internacional se concreta en la revisión 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”. Otra disposición relevante del Convenio se refiere a la protección de personas migrantes y refugiadas, de manera que se deberá 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”.

Cierran las disposiciones comunes sobre el ámbito de aplicación del convenio y las formas a través de las cuales debe ser recibido en los ordenamientos internos, “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”, y si existe ya una norma interna, ésta debe modificarse en la medida en que no incluya los supuestos de hecho regulados en el ámbito de aplicación en él previsto.

En el texto del Convenio hay aspectos importantes de la regulación de esta materia que se han omitido, como en general la referencia a los derechos sindicales y a aspectos centrales del intercambio salarial, como es el tiempo de trabajo. Pero estos se encuentran recogidos en la Recomendación, cuyas disposiciones se deben considerar conjuntamente con las del Convenio y en donde en efecto se dedica un amplio espacio a la promoción del derecho de libertad sindical, la constitución de organizaciones sindicales en este sector y la creación de condiciones favorables para la negociación colectiva en el mismo, con especial atención al suministro de información relevante a este fin. También en ella se establecen disposiciones fundamentales respecto al salario y al tiempo de trabajo. La que posiblemente es más importante es la que pretende 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”. En cuanto al tiempo de trabajo, que es uno de los elementos más complicados por su “elasticidad” en la determinación de la prestación de actividad, se regulan los tiempos de espera y su compensación pecuniaria, y se deben fijar por los ordenamientos internos límites a las horas de trabajo diarias y semanales, las pausas en el trabajo y los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Este es, en síntesis, el contenido de la regulación internacional que deberá ser aprobada de manera definitiva dentro de un año en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2026. Se trata

obviamente de un paso adelante en la conformación progresiva de un proceso de extensión de la noción de trabajo decente a espacios económicos y actividades de trabajo que permanecían ajenas o inmunes al mismo. Es un proceso en el que sin duda el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos es emblemático y en el que este nuevo instrumento normativo ha de desempeñar asimismo una importante función ejemplificativa.

En lo que respecta a nuestro país, el reto principal es trasponer la Directiva 2024/2031, superando el marco de las plataformas de reparto que reguló la Ley 12/2021, pero sin duda la iniciativa internacional puede cooperar a un cambio legislativo más ambicioso y garantista en este sector productivo.



(En la foto, **Oscar Alzaga**, de la delegación sindical de México, el Viceministro de Trabajo de la república de Uruguay, **Hugo Barretto**, y el Secretario de Estado de Trabajo de España, **Joaquín Pérez Rey**, viejos amigos laboristas)

