

► Cuestionario

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹ GB.347/PV (Rev.), párr. 876.

I. Forma del instrumento o de los instrumentos

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

Sí No

Comentarios

Ofrecer un trabajo decente a los trabajadores de plataformas digitales de trabajo exige establecer un marco normativo que identifique y aborde las especificidades del trabajo organizado de esta forma. El establecimiento de normas es necesario para colmar las lagunas jurídicas y de aplicación de las normas internacionales del trabajo existentes, al tiempo que se abordan cuestiones que van más allá del ámbito de aplicación de estas normas

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

a) un convenio;

b) una recomendación;

c) un convenio complementado por una recomendación;

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

Comentarios

El instrumento debería adoptar la forma de un convenio, complementado por una recomendación, como dos instrumentos por separado

II. Preámbulo

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

Sí No

Comentarios

Otro. El preámbulo debería reconocer la importante contribución de los trabajadores de plataformas digitales a la sociedad y a la economía mundial, reconociendo al mismo tiempo el hecho de que muchos trabajadores de plataformas digitales están infravalorados, en condiciones laborales precarias. El preámbulo también debería reconocer el hecho de que los trabajadores de plataformas digitales suelen ser jóvenes y que existe una evidente sobrerrepresentación de los trabajadores migrantes en la economía de plataformas. Además, aun cuando los jóvenes y los hombres dominan estas plataformas, la participación de las mujeres está en aumento y se concentra en sectores que reflejan los estereotipos de género existentes. Aunque promete eficiencia al permitir interacciones e intercambios utilizando

economías de escala en un entorno no regulado, no ha creado trabajo decente ni una auténtica flexibilidad de horarios. Por el contrario, ha afianzado las desigualdades sociales y económicas y los consiguientes déficits de trabajo decente.

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

Sí No

Comentarios

Es de crucial importancia recordar que, como se afirma en la Declaración de Filadelfia, el trabajo no es una mercancía. Recordar que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo para todos los trabajadores, independientemente de la existencia de una relación laboral, lo que coincide con las observaciones, conclusiones y/o recomendaciones de diversos órganos del sistema de control de la OIT.

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

Sí No

Comentarios

OTROS En el preámbulo del instrumento o instrumentos deberían identificarse las lagunas normativas y de gobernanza en relación con el trabajo en plataformas digitales, incluido su carácter transfronterizo, y la conveniencia de complementar las normas generales para que los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer plenamente sus derechos. Además, no creemos que el tema de la competencia leal sea pertinente para esta norma.

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

Sí No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

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

Sí No

Sírvase especificar.

Sí. Como complemento a nuestras respuestas anteriores, proponemos que el preámbulo también reconozca que si bien la economía de plataformas ha evolucionado rápidamente y ha creado nuevas oportunidades de empleo, gran parte de este empleo se caracteriza por déficits reales y persistentes de trabajo decente que requieren una acción normativa urgente de la OIT. Es de crucial importancia que el preámbulo también aborde la naturaleza transfronteriza del trabajo de plataformas, la prevalencia del empleo precario con la precarización de la mano de obra y las formas atípicas de empleo.

III. Definiciones

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

Sí No

Comentarios

Sí. Además de la definición proporcionada, el término plataforma digital de trabajo también debería incluir en su definición que utiliza sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones, ya que se trata de un componente clave de una plataforma digital de trabajo, como se discute en la pregunta 6 anterior

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

Sí No

Comentarios

OTROS- La definición de intermediario es necesaria en el contexto de una posible obligación de luchar contra las prácticas abusivas de subcontratación que ocultan la realidad de la relación entre una plataforma digital de trabajo y el trabajador. Debe quedar claro que el uso de un intermediario no limita la responsabilidad ni las obligaciones en virtud de este convenio y, cuando sea necesario, deben utilizarse mecanismos adecuados de responsabilidad solidaria y garantizar que los trabajadores de plataformas tengan el mismo nivel de protección, independientemente de si mantienen una relación contractual directa con la plataforma digital de trabajo o a través de un intermediario. Más explicaciones en la pregunta 30.

Por «intermediario» debe entenderse una persona física o jurídica que, con el fin de poner el trabajo de plataforma a disposición de una plataforma digital de trabajo o a través de ella: a) establece una relación contractual con esa plataforma digital de trabajo y con la persona que realiza el trabajo de plataforma; o b) se encuentra en una cadena de subcontratación entre esa plataforma digital de trabajo y la persona que realiza el trabajo de plataforma; y c) los trabajadores de plataforma gozan del mismo nivel de protección con independencia de que mantengan una relación contractual directa con una plataforma digital de trabajo o a través de un intermediario.

Así también, es importante que cualquier definición que aborde la cuestión del intermediario se reconozca la relación de dependencia del trabajador hacia la propia plataforma, y en donde el intermediario solo brinda una herramienta al trabajador y se retribuye del uso de la misma.

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

Sí No

Comentarios

² El trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo abarca una amplia gama de actividades realizadas con el uso de herramientas digitales de intermediación tales como un sitio web o una aplicación. Incluye, por ejemplo, el trabajo a través de aplicaciones de transporte compartido y el trabajo en plataformas de microtarefas. La función de intermediación que desempeña la tecnología sirve para diferenciarlo de otros tipos de trabajo que realizan las personas para plataformas digitales, como el trabajo de oficina.

Otros. Un trabajador de una plataforma digital es toda persona que realiza un trabajo en una plataforma, independientemente de su situación laboral o de si trabaja en la economía formal o informal. Con el fin de garantizar la cobertura lo más amplia posible, todo trabajador que provea trabajo en o a través de una plataforma digital a título predominantemente personal debería entrar en el ámbito de aplicación de los instrumentos, a menos que la persona esté realmente operando una cuenta comercial por cuenta propia. Proporcionaremos una explicación más detallada en la pregunta 13.

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

Sí No

Comentarios

Sí. Estamos de acuerdo con esta definición, ya que abarca los «salarios» de los trabajadores con una relación laboral y las tarifas pagadas a los trabajadores por cuenta propia.

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

Sí No

Comentarios

Si. Estamos de acuerdo con esta definición en el entendimiento de que estar a "disposición de la plataforma digital de trabajo" significa el tiempo en que un trabajador de la plataforma digital está conectado a la aplicación móvil o al sitio web, el tiempo durante el cual el trabajador de la plataforma digital está trabajando en las tareas asignadas y el tiempo para preparar o ir hacia y desde el lugar o lugares donde las tareas asignadas deben tener lugar, así como el tiempo en el que el trabajador de plataforma digital está a disposición de la plataforma o del cliente/socio de la plataforma, con inclusión del tiempo en el que está a la espera de encargos de trabajo, el tiempo en el que tiene que estar preparado para realizarlos inmediatamente, y el tiempo en el que el trabajador de la plataforma digital tiene que conectarse para aceptar/organizar trabajos. **Es importante señalar también que la adopción de tal definición no debe implicar (al menos para el caso de trabajadores de aplicaciones basadas en localización) de estar obligados a efectuar cualquier tipo de viaje que caiga en el marco de ese horario de espera.**

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

Sí No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

IV. Objeto y ámbito de aplicación

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

a) todas las plataformas digitales de trabajo;

Sí No

b) todos los trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

Sí. Los instrumentos deben aplicarse a todos los trabajadores de plataformas, tanto en una plataforma como a través de ella, y aplicarse a todo el trabajo de plataforma, ya sea privado o público, tanto en la economía formal como en la informal, urbana y rural

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

a) categorías limitadas de plataformas digitales de trabajo;

Sí No

b) categorías limitadas de trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

No y No. Necesitamos que el nuevo instrumento sea lo más completo posible. Dada la rápida evolución de la tecnología y su impacto en las condiciones de trabajo, es importante que el nuevo instrumento no limite su cobertura. Con definiciones claras y sólidas de "plataformas digitales de trabajo" y "trabajadores de plataformas digitales", no habrá ninguna razón práctica para considerar exclusiones. El hecho mismo de que los trabajadores de plataformas digitales estén actualmente excluidos de muchas disposiciones de las normas internacionales del trabajo es una de las razones por las que existen déficits de trabajo decente en la economía de plataformas.

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

Sí No

Comentarios

Otros. En consonancia con las Conclusiones de la OIT relativas a la segunda discusión recurrente sobre protección laboral adoptadas en 2023, todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección laboral inclusiva, adecuada y eficaz de conformidad con el Programa de Trabajo Decente. Las normas internacionales del trabajo sobre cuestiones como los salarios, el tiempo de trabajo, la protección de la maternidad, la protección del empleo, la inspección del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo (SST), así como el derecho de toda persona a no sufrir violencia ni acoso en el mundo del trabajo, proporcionan un marco de orientación claro para el desarrollo de una protección laboral inclusiva, adecuada y eficaz para todos los trabajadores. La disposición sobre el trato no menos favorable debe aplicarse a TODOS los trabajadores de la economía de plataformas, no solo a los que mantienen una relación laboral. De hecho, los instrumentos no deberían afectar a las disposiciones más favorables aplicables en virtud de otras normas internacionales del trabajo.

V. Contenido sustantivo del instrumento o de los instrumentos

A. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Disposiciones obligatorias

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

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Sí No

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

Sí No

c) la abolición efectiva del trabajo infantil;

Sí No

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;

Sí No

e) un entorno de trabajo seguro y saludable?

Sí No

Comentarios

Sí. Los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral, deben tener acceso a toda la gama de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

B. Seguridad y salud en el trabajo

Disposiciones obligatorias

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

Sí No

Comentarios

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

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

a) el equipo utilizado para trabajar en o a través de las plataformas digitales de trabajo no presente ningún peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas digitales;

Sí No

b) los trabajadores de plataformas digitales reciban información y formación adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo;

Sí No

c) los trabajadores de plataformas digitales tengan el derecho de alejarse de una situación de trabajo que consideren presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;

Sí No

d) los trabajadores de plataformas digitales informen a un representante de la plataforma digital de trabajo de cualquier situación que consideren, por motivos razonables, que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud;

Sí No

e) la plataforma digital de trabajo proporcione, sin ningún costo para el trabajador, ropa y equipo de protección personal adecuados que son necesarios cuando no se puedan prevenir o controlar de manera razonable los peligros por otros medios?

Sí No

Comentarios

Otros. En relación a preguntas D y E. En relación con las preguntas **d** y **e**, ambas disposiciones deberían seguir claramente la formulación establecida en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (SST), 1981 (num 155) de la OIT, sin condicionalidades adicionales como la necesidad propuesta de ropa y equipo de protección personal cuando "los peligros no se puedan prevenir o controlar razonablemente por otros medios". Además, también deberían ser aplicables todos los convenios y recomendaciones sectoriales pertinentes en materia de SST, teniendo en cuenta el principio jurídico internacional bien establecido de no regresión.

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

Sí No

Comentarios

NO. De conformidad con el Convenio núm. 155, los trabajadores y/o sus representantes pueden cooperar en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones del empleador en el marco establecido en los artículos 16 a 19 del Convenio.

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

Sí No

Comentarios

SÍ. Se entiende que dicha protección abarca las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales estipuladas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Anexo I modificado en 1980] (núm. 121) y la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades

profesionales, 1964 (número. 121). Además, como puso de relieve el análisis de las lagunas normativas de la OIT, el ámbito de aplicación personal de la mayoría de las normas de seguridad social no excluye a los trabajadores por cuenta propia. El Convenio número. 168, sin embargo, solo se aplica a los trabajadores por cuenta ajena, aunque introduce la posibilidad de cubrir a las personas que anteriormente trabajaban por cuenta propia. Aunque el ámbito de aplicación del Convenio número. 121 también se limita a los trabajadores por cuenta ajena, la Recomendación número. 121 que lo acompaña pide que se concedan prestaciones a determinadas categorías de trabajadores por cuenta propia. Por lo tanto, los Miembros deben establecer políticas y reglamentos para adaptar el marco existente a las plataformas digitales de trabajo, teniendo en cuenta el principio de no regresión.

Disposiciones orientativas

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

Sí No

Comentarios

Sí. Recomendamos encarecidamente que esta pregunta se traslade a la parte obligatoria, ya que se trata de un riesgo especialmente grave relacionado con la SST que es específico del trabajo en plataformas bajo demanda. También recomendamos que esta disposición se amplíe para incluir las instalaciones de descanso. **En países como en Paraguay, el grupo de conductoras de plataforma Kuña Pope señala que el uso de instalaciones sanitarias privadas está la mayoría de las veces supeditado a la compra de productos del local que ofrece la instalación. Ejemplo: Estaciones de servicio.**

C. Violencia y acoso

Disposiciones obligatorias

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

Sí No

Comentarios

Sí, teniendo en cuenta los factores de riesgo asociados con el trabajo en plataformas, de los cuales se sabe que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, incluidos los riesgos psicosociales, será imperativo que los Miembros protejan eficazmente a los trabajadores de plataformas contra estos comportamientos, incluida la violencia de género **en todas sus manifestaciones, incluida aquella que se da facilitada por la tecnología**³. También recordamos el análisis de las lagunas normativas de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, que establece que el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número. 190), se aplica a «los trabajadores y a otras personas del mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y

³ Para más información sobre el tema de definiciones de violencia de género en línea/violencia de género facilitada por la tecnología, ingresar aquí https://www.tedic.org/better_data/

los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador» (artículo 2). Cubre específicamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que se producen en el marco de «comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación» (artículo 3). **Así también, es imperativo facilitar procesos de colaboración entre las plataformas y órganos gubernamentales de seguridad, apuntando a que los mismos tomen seriamente cada denuncia presentada, a modo de tomar medidas para prevenir y erradicar dichas conductas a través de diversas estrategias de educación y sanción.**

D. Promoción del empleo

Disposiciones obligatorias

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

Sí No

Comentarios

SI, Esta disposición debería recordar también el principio establecido en el Convenio de la OIT sobre la política social (objetivos y normas fundamentales), 1962 (núm. 117), que establece en sus artículos 1.1 y 1.2 que todas las políticas deberán estar orientadas principalmente al bienestar y al desarrollo de la población y a promover su deseo de progreso social. 2. Todas las políticas de aplicación más general se formularán teniendo debidamente en cuenta sus efectos sobre el bienestar de la población. Asimismo, sugerimos que esta disposición esté en consonancia con la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), que establece que: se eliminen en la medida de lo posible los efectos negativos de los cambios tecnológicos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y de vida y sobre la seguridad y la salud en el trabajo. La disposición también debería hacer hincapié, de conformidad con la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (revisada por última vez en 2022), en que las empresas multinacionales deberían tener en cuenta los objetivos establecidos de política general de los países en los que operan. A tal efecto, deberían celebrarse consultas entre las empresas multinacionales, el gobierno y, cuando proceda, las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores interesadas.

Disposiciones orientativas

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

Sí No

Comentarios

Sí. La disposición también debería recordar que el desarrollo de las competencias no debería limitarse únicamente a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo, sino que dichas políticas también deberían tener en cuenta las necesidades de las personas que solicitan empleo, a saber, «las aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos», en consonancia con el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88) de la OIT. Estas políticas también deberían tener en cuenta los principios establecidos en el preámbulo del Convenio de la OIT sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), que

subraya la necesidad de una educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico, y que la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a nuevos objetivos, aspiraciones, y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural. Asimismo tener en cuenta los principios establecidos en el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142), que establecen que las políticas y los programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus propias aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad, en consonancia también con la Recomendación de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195).

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

Sí No

Comentarios

Sí. Como se pone de manifiesto en el Informe de la OIT; Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas, la reducción de las barreras de entrada en la economía de plataformas puede ser una fuente de oportunidades de empleo, en particular para algunos grupos que tienen dificultades para acceder a los mercados de trabajo. Lamentablemente, las condiciones de trabajo actuales, tal y como refleja el informe de la OIT, muestran déficits persistentes de trabajo decente. Las medidas adoptadas por los Estados Miembros para reducir las barreras deben ser coherentes con el programa de trabajo decente y respetar plenamente las normas internacionales del trabajo para garantizar que la reducción de las barreras no implique una reducción de las condiciones de trabajo decente.

E. Relación de trabajo

Disposiciones obligatorias

27. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para asegurar la clasificación adecuada de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo, basándose en el principio de primacía de los hechos enunciado en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) y teniendo en cuenta las especificidades del trabajo que se realiza en o a través de las plataformas digitales de trabajo? ⁴

Sí No

Comentarios

Sí. La clasificación errónea de la situación laboral ha expuesto a los trabajadores de la economía de plataformas a riesgos financieros y sociales y a una falta de acceso a la protección laboral y social, incluido el derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva. Además de lo anterior, el instrumento también debería hacer hincapié en que los Estados Miembros deben adoptar medidas eficaces para combatir las relaciones laborales encubiertas en el contexto del trabajo de plataformas, en consonancia con la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) de la OIT. **Por otra parte, es importante que en los procesos de regulación sobre la materia, se evite instalar narrativas que buscan clasificar a los trabajadores como micro- empresarios o dueños de PYMES (Pequeñas y medianas empresas), cuestión que fue documentada en Paraguay⁵.**

⁴ El principio de primacía de los hechos se enuncia en el párrafo 9 de la Recomendación núm.198, que estipula que la existencia de una relación de trabajo «debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contractual, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes».

⁵ Para más información ingresar aquí <https://www.mic.gov.py/solicitan-ampliar-debate-en-torno-al-proyecto-que-regula-funcionamiento-de-plataformas-moviles-digitales/>

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

Sí No

Comentarios

Sí. El instrumento también debería centrarse en la necesidad de prestar más atención a la discriminación en el empleo basada en la situación laboral, en consonancia con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). **En el caso paraguayo, esto también implica encontrar procesos que garanticen que las personas conductoras de plataforma puedan continuar operando en más de una plataforma.**

Disposiciones orientativas

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

Sí No

Comentarios

Sí. Recomendamos encarecidamente que esta pregunta se traslade a la parte obligatoria, siguiendo la disposición de la pregunta núm. 27. Si bien los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican a todos los trabajadores, la lucha contra la clasificación errónea es fundamental para la correcta aplicación de la legislación laboral

F. Recurso a intermediarios

Disposiciones obligatorias

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

Sí No

Comentarios

OTRO. Esta disposición también debería estipular que las plataformas digitales de trabajo no deberían utilizar en modo alguno a los intermediarios para eludir sus obligaciones en virtud del Convenio. Para abordar esta cuestión, la disposición debería especificar la necesidad de mecanismos adecuados para hacer frente a tales abusos, incluido el uso de sistemas de responsabilidad solidaria. Además, debe quedar claro que los trabajadores contratados por un intermediario tienen el mismo nivel de protección que los trabajadores contratados directamente por una plataforma digital de trabajo.

G. Remuneración y tiempo de trabajo

Disposiciones obligatorias

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

a) adecuada e incluya, según corresponda, tasas de remuneración a destajo equitativas;

Sí No

b) abonada regular e íntegramente, sin retención indebida, en moneda de curso legal, de conformidad con las obligaciones contractuales, la legislación nacional y los convenios colectivos?

Sí No

Comentarios

Sí. Tras la adopción de una definición y de metodologías para estimar un salario vital en la Reunión de Expertos de la OIT..., esta disposición obligatoria debería detallar la necesidad de una remuneración basada en un salario vital y en unas tasas de remuneración equitativas. Esta parte también debe establecer claramente la obligación de los miembros de garantizar que todos los mecanismos de protección salarial establecidos en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) de la OIT se apliquen en el contexto del trabajo en plataformas

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

a) los gastos u otros costos necesarios para realizar su trabajo;

Sí No

b) las propinas y otras gratificaciones?

Sí No

Comentarios

Sí. Al establecer que las propinas y gratificaciones no deben considerarse parte de la «remuneración», las plataformas digitales de trabajo también deben garantizar que no frustran en modo alguno el pago de dichas propinas/gratificaciones voluntarias

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

Sí No

Comentarios

Sí. Aun cuando esta disposición se refiere exclusivamente a la remuneración, también debería exigirse a las plataformas digitales de trabajo que no conserven o retengan tareas terminadas sin remunerar al trabajador de la plataforma digital

34. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que proporcionen regularmente a los

trabajadores de plataformas digitales información precisa y fácilmente comprensible sobre su remuneración y toda deducción que pudiera haberse efectuado?

Sí No

Comentarios

Sí, la transparencia en el cálculo de la remuneración es de crucial importancia para que los trabajadores sepan si las deducciones se están haciendo legalmente. Los pagos también deben ser transparentes, indicando claramente los salarios brutos o las tasas de remuneración, las deducciones efectuadas y su finalidad, y los salarios netos o las tasas de remuneración adeudadas. Los trabajadores deben ser informados por escrito y en diversos formatos (físico o digital) dependiendo de los acuerdos de los trabajadores con las plataformas de cualquier deducción

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

a) las horas de trabajo;

Sí No

b) las pausas;

Sí No

c) los periodos de descanso diario y semanal?

Sí No

Comentarios

Sí a todas las preguntas. También solicitamos la inclusión de una protección explícita en relación con las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas y las bajas por enfermedad. **Esto implica también una atención a ciertos incentivos ofrecidos por las plataformas que motivan, en el contexto del trabajo de conductores de plataformas, a permanecer más horas y aceptar más viajes (incluidos aquellos de naturaleza riesgosa) y con el afán de cumplir o ganarse dichos incentivos.**

Disposiciones orientativas

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

Sí No

Comentarios

Sí. Recomendamos trasladar esta disposición a la parte obligatoria. De acuerdo con nuestra respuesta a la pregunta 31, introduciríamos aquí el concepto de salario vital. También debe quedar claro que los salarios y las tasas de remuneración no deben socavar los convenios colectivos existentes, tanto en el país de acogida como en el país de origen de la plataforma digital de trabajo.

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

Sí No

Comentarios

Sí. Las orientaciones también deberían establecer que las propinas y otras gratificaciones se reciban a tiempo, de forma transparente y que los trabajadores estén informados y puedan negociar la forma en que se calculan las propinas y otras gratificaciones, con arreglo a nuestra recomendación en respuesta a la pregunta 32

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

Sí No

Comentarios

NO, el periodo de tiempo durante el cual un trabajador está a disposición de la plataforma debe tratarse como tiempo de trabajo regular y como parte de sus «horas de trabajo» normales según la definición propuesta en la pregunta 12.

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

Sí No

Comentarios

Si

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

Disposiciones obligatorias

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

Sí No

Comentarios

Sí. Cada Miembro debe exigir a todas las plataformas digitales de trabajo que consulten y lleguen a un acuerdo con los trabajadores de plataformas digitales y sus representantes u organizaciones de trabajadores representativas y, cuando existan, organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales sobre el uso de la gestión algorítmica para organizar, supervisar y evaluar el trabajo, y la medida en que esto afecta a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la información en forma de documento escrito, que podrá ser en formato electrónico, a más tardar el primer día laborable, antes de la introducción de cambios que afecten a las condiciones de trabajo, a la organización del trabajo o a la supervisión del desempeño del trabajo y a petición del trabajador. La información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Esta

información también deberá ponerse a disposición de la autoridad nacional competente⁶. Esta respuesta está vinculada a nuestra respuesta a la pregunta 43.

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

a) no dé lugar a cualquier discriminación directa o indirecta, incluido en lo que respecta al acceso al trabajo en o a través de plataformas digitales y a la fijación de la remuneración;

Sí No

b) no tenga efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas digitales, incluidos riesgos de accidentes del trabajo y riesgos psicosociales?

Sí No

Comentarios

Sí. Además de (a) y (b), también se debe exigir a las plataformas digitales de trabajo que garanticen que los algoritmos no infringen el conjunto completo de principios y derechos fundamentales en el trabajo, **con un particular énfasis también a la discriminación por razón del género**. La obligación de garantizar también debe incluir requisitos claros para disponer de salvaguardias y planes preventivos/correctivos, incluida la necesidad de interrumpir el uso de algoritmos deficientes en lo relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto también requiere que las plataformas digitales de trabajo cuenten con personal debidamente dotado de recursos para realizar este trabajo.

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

Sí No

Comentarios

Si, recomendamos encarecidamente que haya una revisión humana de las decisiones generadas por un algoritmo que afecten a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en general. Esta pregunta también debe leerse en consonancia con nuestra respuesta a la pregunta 73.

Disposiciones orientativas

43. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que cuando la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales no esté contemplada en un convenio colectivo, este uso debería estar sujeto a una autorización previa por la autoridad competente?

Sí No

Comentarios

Otros. Recomendamos encarecidamente trasladar esta disposición a la parte obligatoria y dividirla para garantizar que, cuando exista un convenio colectivo, se haga en consulta con el

⁶ Nuevamente aquí reiteramos la necesidad de que el futuro documento que derive del análisis de los cuestionarios enviados por los sindicatos y Estados Parte fomente una cultura de protección de datos personales que incluya la adecuación del marco normativo de países que no cuentan con una legislación de protección de datos personales, y que fomente que se tomen los pasos necesarios para incorporar una legislación en la materia. Esto es crucial para casos como en el Paraguay, en donde a la fecha no existe una ley integral de protección de datos personales, a pesar que existe un proyecto de ley a espera de tratamiento en el Congreso, y que desarrollada de manera participativa por diversos sectores de la sociedad civil, sector privado, academia y gobierno. Más información aquí <https://www.datospersonales.org.py/>

sindicato pertinente y, cuando no exista convenio colectivo, se haga mediante autorización previa de la autoridad competente pertinente. Haga doble clic para escribir su comentario.

44. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían alentar a las plataformas digitales a asegurar el seguimiento y la evaluación periódicos de la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales, así como la aplicación de las medidas correctivas necesarias, en colaboración con representantes de los trabajadores de plataformas digitales u organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

Sí. Recomendamos trasladar esta disposición a la parte obligatoria. Esta disposición también debería garantizar que cualquier medida correctiva también incluya la prohibición del uso de sistemas de gestión de algoritmos cuando los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puedan protegerse adecuadamente.

45. ¿Debería destacarse en el instrumento o los instrumentos la importancia de que se contemplen al menos los siguientes elementos en cualquier información, convenio colectivo o autorización previa, a que se hacen referencia en las preguntas 40 y 44:

a) los principales parámetros del funcionamiento de los algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo, y su importancia relativa;

Sí No

b) el grado de intervención humana, en su caso, en el proceso de toma de decisiones;

Sí No

c) todo cambio ulterior de los apartados a) o b)?

Sí No

Comentarios

Sí. También recomendamos que (b) se amplíe para cubrir el «alcance» de la intervención humana, de modo que incluya las categorías de acciones cubiertas por la gestión algorítmica.

I. Protección de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales

Disposiciones obligatorias

46. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería establecer garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el uso, el tratamiento y la comunicación de los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

Si. Particularmente, el instrumento debe insistir en que para establecer tales garantías, es imperativo que se cuente con una legislación adecuada en materia de protección de datos personales, incluida la necesidad de una autoridad independiente que asegure un cumplimiento efectivo de la ley. En el Paraguay, existe un proyecto de ley de protección de datos personales que cumple con tales criterios, y se encuentra pendiente de tratamiento en el Congreso⁷.

⁷ Para más información ingresar aquí <https://www.tedic.org/ultima-version-del-proyecto-de-ley-de-datos-personales-en-paraguay/>

47. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería exigir a las plataformas digitales de trabajo que velen por que los datos personales de los trabajadores de plataformas digitales se recopilen, traten y utilicen únicamente en la medida estrictamente necesaria para la adecuada ejecución de la relación de trabajo o según disponga la legislación nacional, y que prohíban, en particular, la recopilación, el tratamiento y la utilización de datos personales:

a) relativos a conversaciones privadas, incluidas las mantenidas con representantes de los trabajadores;

Sí No

b) relativos a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en sus actividades;

Sí No

c) obtenidos cuando los trabajadores de plataformas digitales no estén conectados a una plataforma digital de trabajo a efectos de la realización de un trabajo;

Sí No

d) relativos a la salud física y mental y otros datos sensibles según se determine con arreglo a las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos nacionales e internacionales pertinentes?

Sí No

Comentarios

Sí. Entre las prohibiciones adicionales deben incluirse: (e) relativos al estado emocional o psicológico del trabajador de la plataforma; (f) que revelen el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las creencias religiosas o filosóficas, la discapacidad o el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado serológico respecto al VIH, o la afiliación sindical y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos con el fin de identificar de manera única a una persona, o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona; (g) relativos a la identificación biométrica obligatoria; (h) relativos al ejercicio de los derechos de los trabajadores de plataforma o de sus representantes o a la intención de ejercer tales derechos, hasta el momento en que se ejerzan tales derechos o se manifieste tal intención de forma expresa y voluntaria; y (i) relativos a la vigilancia desproporcionada del desempeño, es decir, cuando no sea estrictamente necesaria para la ejecución del acuerdo o relación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de la plataforma y cuando no sea el medio menos restrictivo.

Disposiciones orientativas

48. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al establecer las garantías mencionadas en la pregunta 46, los Miembros deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, como el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores*, y otros instrumentos nacionales e internacionales aplicables sobre la protección de los datos personales y el derecho a la privacidad?

Sí No

Comentarios

Si

49. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer políticas relativas a la portabilidad de los datos que guarden relación con el trabajo de un trabajador de plataformas digitales, incluidas las calificaciones?

Sí No

Comentarios

Otro. Recomendamos encarecidamente trasladar esta pregunta a la parte obligatoria. Además de la portabilidad, los trabajadores de plataformas deberían tener derecho a acceder a todos los datos personales recogidos por la plataforma digital de trabajo y a suprimirlos sin demora indebida cuando: los datos personales del trabajador ya no sean necesarios para el fin que motivó su recogida o tratamiento; los datos personales hayan sido tratados ilegalmente o contraviniendo un convenio colectivo o las políticas del empleador; o no exista otro fundamento jurídico para el tratamiento de los datos; o el trabajador de la plataforma ya no esté realizando una tarea o un servicio con esa plataforma digital de trabajo.

J. Seguridad social

Disposiciones obligatorias

50. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales se beneficien de una protección de seguridad social en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general?

Sí No

Comentarios

Sí. Los comentarios complementarios se formularon en la pregunta 27.

Disposiciones orientativas

51. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros debería adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales participen en la financiación de los sistemas de seguridad social sobre la base del principio de sostenibilidad financiera, fiscal y económica, teniendo debidamente en cuenta la justicia social y la equidad?

Sí No

Comentarios

Si.

52. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, cuando la cobertura del sistema nacional de protección de la seguridad social sea limitada, los Miembros deberían procurar extender progresivamente su ámbito de aplicación para que cubra a todos los trabajadores de plataformas digitales con respecto a las nueve categorías de prestaciones enumeradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)?⁸

Sí No

Comentarios

Si.

53. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían procurar adoptar medidas para el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de seguridad social en curso de adquisición o ya adquiridos de los trabajadores de plataformas digitales cuando estos estén sujetos sucesivamente a diferentes regímenes de seguridad social en diferentes Estados Miembros o en el mismo Estado Miembro?

⁸ Véanse las partes II a X del Convenio núm.102: asistencia médica; prestaciones monetarias de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; prestaciones familiares; prestaciones de maternidad; prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Sí No

Comentarios

Si.

K. Condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de plataformas digitales

Disposiciones obligatorias

54. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales deberían regirse por la legislación del país en que se realiza el trabajo?

Sí No

Comentarios

Sí, a menos que la legislación del país de la plataforma de trabajo digital sea más favorable para el trabajador

55. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de trabajo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, cuando sea posible mediante contratos escritos, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos?

Sí No

Comentarios

Sí, esta información debe facilitarse a los trabajadores de plataformas digitales en su primer día de trabajo y antes de introducir cualquier cambio.

Disposiciones orientativas

56. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían exigir que los contratos entre los trabajadores de plataformas digitales y las plataformas digitales de trabajo contengan como mínimo los elementos siguientes:

a) la identidad y los datos de contacto de las partes contratantes;

Sí No

b) las tareas que se espera que realice el trabajador de la plataforma digital;

Sí No

c) información sobre la incidencia del uso de algoritmos en las condiciones de trabajo, que se menciona en la pregunta 40;

Sí No

d) información sobre las razones por las que se podría suspender o desactivar la cuenta de un trabajador de una plataforma digital, o se podría dar por terminada la relación de trabajo;

Sí No

e) información sobre el método para determinar la remuneración pagadera al trabajador de la plataforma digital y las posibles deducciones, si las hubiere;

Sí No

- f) los periodos de tiempo, en su caso, durante los cuales se espera que el trabajador de la plataforma digital esté a disposición de la plataforma digital de trabajo para efectuar las tareas?

Sí No

Comentarios

Sí, esta información debe facilitarse a los trabajadores de plataformas digitales en su primer día de trabajo y antes de introducir cualquier cambio. Recomendamos también que en dicho contrato se incluyan las políticas de tratamiento de datos personales de las empresas así como las cláusulas anti- discriminación adoptadas por la plataforma. En casos como en el Paraguay, diversas plataformas no incluyen este tipo de información dentro de sus contratos, dejando en situación de desprotección a personas trabajadoras de comunidades vulnerables⁹.

L. Protección de los migrantes y refugiados

Disposiciones obligatorias

57. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir abusos contra los migrantes y los refugiados en el curso de su contratación o de su trabajo como trabajadores de plataformas digitales y proporcionarles una protección adecuada?

Sí No

Comentarios

Sí. Este artículo fundamental también debería enumerar la obligación de los Miembros de garantizar que los migrantes y los refugiados gocen de igualdad de trato con respecto a las disposiciones de este instrumento

Disposiciones orientativas

58. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por la prestación de servicios públicos gratuitos de información para que los migrantes y los refugiados tengan conocimiento de la legislación pertinente relativa al trabajo en o a través de plataformas digitales de trabajo, incluidos los mecanismos de solución de conflictos y las vías jurídicas de recurso y reparación, que se mencionan en las preguntas 65 a 67?

Sí No

Comentarios

Si.

M. Libertad de asociación y libertad sindical, diálogo social y función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Disposiciones obligatorias

59. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería tomar todas las medidas necesarias para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de las plataformas digitales disfruten efectivamente de la libertad de asociación y la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva, incluido el derecho, sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen

⁹ Más información aquí https://www.tedic.org/fairwork_paraguay2022/

convenientes, así como a afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas?

Sí No

Comentarios

Si. Las plataformas digitales deben estar obligadas a crear canales de comunicación no supervisados entre los trabajadores y sus representantes a través de la plataforma digital de trabajo. Para ello, la plataforma digital de trabajo debe identificarse claramente como la contraparte de la negociación colectiva. Los Estados miembros deben garantizar que la legislación en materia de competencia no obstaculice el derecho de los trabajadores de las plataformas digitales a negociar colectivamente.

Disposiciones orientativas

60. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían crear un entorno propicio para que las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales puedan ejercer su derecho de sindicación y de negociación colectiva y participar en el diálogo social, incluido a nivel transfronterizo?

Sí No

Comentarios

Si. Esta disposición debe trasladarse a la sección obligatoria.

61. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar o apoyar medidas para reforzar la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de las plataformas digitales, para promover y defender de forma efectiva los intereses de sus miembros en relación con el trabajo en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si. Esta disposición debe trasladarse a la sección obligatoria.

62. ¿Debería el instrumento o los instrumentos alentar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a ampliar su afiliación y su prestación de servicios a las plataformas digitales y a los trabajadores de las plataformas digitales, respectivamente?

Sí No

Comentarios

Si, esta disposición debe trasladarse a la sección obligatoria.

63. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, de las organizaciones que representen a los trabajadores de las plataformas digitales, toda la información necesaria para celebrar negociaciones eficaces?

Sí No

Comentarios

Si, esta disposición debe trasladarse a la sección obligatoria.

N. Suspensión y desactivación de cuentas y terminación de la relación de trabajo

Disposiciones obligatorias

64. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales o la terminación de su relación de trabajo con una plataforma digital de trabajo, cuando tal suspensión, desactivación o terminación se base en motivos discriminatorios o arbitrarios o en cualquier otro motivo injustificado?

Sí No

Comentarios

Si. Los instrumentos deben prohibir explícitamente cualquier decisión por algoritmo destinada a suspender, desactivar o poner fin a una relación laboral. Dicha prohibición debe aplicarse también a las decisiones de perjuicio equivalente.

O. Resolución de conflictos

Disposiciones obligatorias

65. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan fácil acceso a vías jurídicas de recurso y reparación que sean apropiadas y eficaces y a mecanismos de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces?

Sí No

Comentarios

Si. La obligación debe extenderse a facilitar el acceso a vías jurídicas y no jurídicas, establecidas por la legislación nacional o los convenios colectivos. Esto implica también la necesidad de garantizar la personería jurídica de las plataformas digitales en cada uno de los países en los cuáles tal plataforma opera.

Disposiciones orientativas

66. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían adoptar medidas para velar por que los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso a mecanismos de solución de conflictos en el territorio en el que residan o realicen un trabajo en o a través de una plataforma digital de trabajo, independientemente del lugar en que esté establecida la plataforma?

Sí No

Comentarios

Si, esta disposición debe trasladarse a la sección obligatoria.

67. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros, al adoptar medidas relativas a vías jurídicas de recurso y reparación y mecanismos de solución de conflictos, deberían considerar la situación particular de los migrantes y los refugiados, incluido el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio para que puedan presentar reclamación una vez terminada la relación de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si.

P. Cumplimiento y control de la aplicación

Disposiciones obligatorias

- 68.** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería instaurar mecanismos para garantizar el cumplimiento y el control de la aplicación de la legislación nacional pertinente y de los convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si. Esta disposición debe incluir explícitamente la exigencia de un sistema eficaz de inspección del trabajo, en el que los Estados sean responsables de los trabajadores que realizan habitualmente su trabajo en el territorio y de los que trabajan para una plataforma establecida/situada en dicho territorio.

- 69.** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, a fin de asegurar el cumplimiento, todo Miembro debería determinar las condiciones que rigen el funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo, mediante un sistema de licencias o certificación u otra forma de reglamentación, con inclusión de las obligaciones de comunicación de información?

Sí No

Comentarios

Si.

Disposiciones orientativas

- 70.** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al instaurar mecanismos de control del cumplimiento a los que hace referencia la pregunta 68, los Miembros deberían garantizar el respeto del derecho a la privacidad de los trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

Si.

- 71.** ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían velar por que se adopten medidas para facilitar la formalización de los trabajadores de plataformas, combatir las actividades no declaradas y promover la competencia leal, incluso imponiendo a las plataformas digitales de trabajo obligaciones de comunicación de información?

Sí No

Comentarios

No. Solicitamos a la Oficina más aclaraciones sobre la pregunta. Es necesario aclarar esta cuestión, ya que existe el riesgo de confundir la informalidad de las actividades con la informalidad de los empleos y las formas atípicas de empleo. Además, como se ha destacado anteriormente, es fundamental que los Miembros tengan la obligación de luchar contra la clasificación errónea de la situación laboral.

Q. Aplicación

Disposiciones obligatorias

72. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que todo Miembro debería aplicar sus disposiciones en relación con las plataformas digitales de trabajo que operan en su territorio y los trabajadores de plataformas digitales que trabajan en él?

Sí No

Comentarios

Si.

73. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que, al aplicar sus disposiciones, todo Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las organizaciones que representen a plataformas digitales de trabajo y a trabajadores de plataformas digitales, y promover la participación de dichas organizaciones?

Sí No

Comentarios

Si.

74. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que sus disposiciones deberían aplicarse por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, por una combinación de estos medios o en cualquier otra forma apropiada a las condiciones y la práctica nacionales, así como extendiendo o adaptando las medidas existentes, o elaborando nuevas medidas, para que queden amparados los trabajadores de plataformas digitales?

Sí No

Comentarios

Si.

Disposiciones orientativas

75. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían cooperar a nivel bilateral, regional e internacional para garantizar la aplicación efectiva de sus disposiciones, especialmente en cuestiones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad social, la solución de conflictos y la regulación del funcionamiento de las plataformas digitales de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si, teniendo en cuenta los retos derivados de la naturaleza transfronteriza del modelo de negocio.

76. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían sensibilizar y proporcionar información y orientaciones a las plataformas digitales de trabajo, los trabajadores de plataformas digitales, y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y cuando existan, las organizaciones que representen a las plataformas digitales de trabajo y los trabajadores de plataformas digitales, a fin de fomentar la aplicación efectiva de sus disposiciones?

Sí No

Comentarios

Si. Esto debe implicar la **creación de espacios de escucha en diversos formatos, para asegurar la mayor participación posible**

77. ¿Debería disponerse en el instrumento o los instrumentos que los Miembros deberían establecer mecanismos apropiados, incluida la recopilación de datos y estadísticas, para seguir la evolución relativa al trabajo realizado en o a través de las plataformas digitales de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si.

R. Enmiendas

78. ¿Debería preverse en el instrumento o los instrumentos un procedimiento simplificado y acelerado para enmendar disposiciones específicas con el fin de mantener su pertinencia a la luz de los cambios tecnológicos, normativos u operativos que repercutan en el trabajo realizado en o a través de plataformas digitales de trabajo?

Sí No

Comentarios

Si.

VI. Otras consideraciones

79. ¿Presentan la legislación o la práctica nacionales particularidades que pudieran plantear dificultades en la aplicación concreta del instrumento o de los instrumentos?

Sí No

Comentarios

En lo que respecta a la protección de datos personales, es importante reconocer, tal como ya fue expuesto, que, a la fecha, el Paraguay y otros países no cuentan con una ley integral de protección de datos personales, instrumento crucial que podría otorgar a trabajadores mayor capacidad de acceso a la información que las plataformas recolectan y almacenan y sobre ellos mismos.

80. (Para los Estados federales solamente.) De adoptarse un instrumento o varios instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?

Sí No

Comentarios

Haga doble clic para escribir su comentario.

81. ¿Existen a este respecto otras cuestiones que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría considerar a la hora de redactar el instrumento o los instrumentos?

Sí No

Comentarios

Si. Solicitamos que se tuvieran en cuenta los siguientes puntos a la hora de redactar el instrumento o instrumentos:

1. Disposición para que los contratos de trabajo en plataformas sean coherentes con las normas establecidas en el instrumento, junto con una lista detallada de características; y

2. Previsión de un sistema eficaz de certificación de plataformas. Una certificación de la plataforma digital de trabajo relativa a las condiciones de trabajo de plataformas, complementada por una declaración de conformidad del trabajo de plataformas, constituirá una prueba a primera vista de que el trabajo de plataformas organizado por una plataforma digital de trabajo ha sido debidamente inspeccionado por el Miembro en cuyo territorio está establecida o situada la plataforma digital de trabajo y de que los requisitos de este Convenio relativos a las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataforma se han cumplido en la medida en que así se certifica.