

Convenio sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras de plataformas

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo,

Tras ser convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad en su [...] reunión el [...], y

adopta, con fecha [...] de [...] de dos mil veinte [...], el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo decente para las personas trabajadoras de plataformas.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

Para efectos del presente convenio:

- a) Por **plataforma digital de trabajo** se entenderá toda persona natural o jurídica que preste un servicio comercial que cumpla todos los siguientes requisitos:
 - i. se proporciona, al menos en parte, a distancia a través de medios electrónicos, incluidos un sitio web o una aplicación móvil;
 - ii. implica la organización o prestación de trabajos o servicios realizados por particulares, independientemente de que dichos trabajos o servicios se realicen en línea o en un lugar determinado;
- b) El término **trabajo en plataforma** comprende cualquier trabajo o servicio organizado predominantemente a través de medios electrónicos por una plataforma digital de trabajo y realizado por una persona, independientemente de que exista o no una relación contractual entre ésta y quien se beneficia del trabajo o servicio;
- c) El término **persona trabajadora de plataformas** designa a toda persona que, con independencia de su situación laboral, realiza un trabajo en plataforma a título predominantemente personal, a menos que dicha persona opere realmente una empresa por cuenta propia;¹
- d) Se entenderá por **sistema de monitoreo automatizado o semiautomatizado** cualquier sistema utilizado para controlar, supervisar o evaluar el rendimiento laboral de las personas a través de medios electrónicos, con independencia de que intervenga una persona natural en el funcionamiento del sistema y de quién posea su propiedad, proporcione, acoja, opere, mantenga, desarrolle o siga desarrollando el sistema;
- e) Por **toma de decisiones automatizada o semiautomatizada** se entenderá cualquier sistema utilizado para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente las condiciones laborales de las personas que trabajan en plataformas digitales de trabajo, en particular su reclutamiento, su acceso a asignaciones de trabajo, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o rescisión de su cuenta, independientemente de si una persona natural participa en el funcionamiento del

sistema y de quién posea, proporcione, acoja, opere, mantenga, desarrolle o continúe desarrollando el sistema.

- f) El término **sistema de gestión algorítmica** comprende los términos de los puntos d) y e), de manera conjunta o separada;²
- g) Por **datos personales** se entiende cualquier información relativa a una persona natural identificada o identificable; así como información que pueda conducir a la identificación de una persona natural;
- h) Se considerará como **persona natural identificable** a toda persona natural que pueda ser identificada, directa o indirectamente, en particular por referencia a un identificador como un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o a uno o varios elementos específicos de su identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social o de su afiliación sindical;
- i) Los términos **proceso o procesamiento** se refieren o significan cualquier operación o conjunto de operaciones que se realicen con datos personales o conjuntos de datos personales, con o sin medios automatizados o semiautomatizados, como la recolección, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación o alteración, recuperación, consulta, uso, revelación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de disposición, alineación o combinación, restricción, supresión o destrucción, así como inferencias sobre datos personales o conjuntos de datos personales;³
- j) El término **cuota** designa una norma de rendimiento laboral en virtud de la cual se recomienda, asigna o exige a una persona trabajadora de plataformas, incluso a través de sistemas de gestión algorítmica, que rinda a una velocidad de productividad determinada, que realice un número cuantificado de tareas o que manipule o produzca una cantidad cuantificada de material en un periodo definido y en virtud de la cual una plataforma digital de trabajo puede adoptar, incluso a través de sistemas de gestión algorítmica, cualquier decisión que afecte significativamente las condiciones de trabajo de la persona a la que se refiere el punto e) del presente Artículo si no completa la norma de rendimiento laboral.⁴
- k) El término **discriminación** incluye:
 - (i) toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, casta, sexo, género, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, edad, discapacidad, VIH/SIDA, entre otros, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (ii) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación que pueda ser determinada por la persona Miembro interesada, previa consulta en la etapa más temprana posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de personas trabajadoras.⁵
 - (iii) discriminación directa o indirecta, ya sea por toma de decisiones humana o automatizada o semiautomatizada.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

El presente convenio protege los derechos de las personas trabajadoras de plataformas y se aplica a todo trabajo de plataforma, ya sea privado o público, tanto en la economía formal como informal, urbana y rural, tal y como se establece en el presente convenio.

Artículo 3

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 2, toda persona miembro adoptará también medidas eficaces para luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas en el contexto del trabajo de plataforma mediante la aplicación de la Recomendación sobre las relaciones de trabajo, 2006 (núm. 198).

2. Para evitar el uso indebido de la subcontratación como medio para eludir el presente Convenio, los miembros también establecerán la responsabilidad solidaria y el acceso efectivo a la reparación a través de las cadenas de subcontratación, garantizando que los contratistas de una cadena de subcontratación puedan ser considerados responsables del pago de salarios, cotizaciones a la seguridad social y sanciones económicas.

III. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Artículo 4⁶

1. Cada Miembro deberá adoptar medidas para garantizar la promoción y protección efectiva de los derechos humanos de todas las personas trabajadoras de plataformas, tal como se establece en el presente Convenio.

2. En relación con las personas trabajadoras de plataformas, cada Miembro deberá adoptar las medidas establecidas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- (a) libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- (b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) abolición efectiva del trabajo infantil;
- (d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- (e) un entorno de trabajo seguro y saludable y, finalmente,

cualquier tipo de principio o derecho de este tipo identificado posteriormente como principio o derecho fundamental en el trabajo por la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 5

1. Los Miembros protegerán el derecho de las personas trabajadoras de plataformas y de las plataformas laborales digitales a establecer y, con arreglo a las normas de la respectiva organización, constituir organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección o afiliarse a ellas, a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas para promover y defender los intereses de las personas trabajadoras o de los empleadores, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

2. Los Miembros tomarán las medidas apropiadas para alentar y promover el pleno desarrollo y utilización de mecanismos para que las personas trabajadoras de plataformas y las plataformas digitales de trabajo puedan negociar colectivamente a todos los niveles, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Al hacerlo, los miembros se asegurarán de que sus leyes de competencia no creen ningún obstáculo a la negociación colectiva, independientemente de la situación laboral de las personas trabajadoras de las plataformas.

Artículo 6⁷

1. Cada Miembro deberá fijar una edad mínima para las personas trabajadoras de plataformas que sea compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182),⁸ y que no sea inferior a la establecida por la legislación nacional para las personas trabajadoras en general.

2. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que el trabajo realizado por las personas trabajadoras de plataformas que tengan menos de 18 años y más de la edad mínima de empleo u ocupación no les prive de la educación obligatoria ni interfiera con las oportunidades de participar en la educación superior o en la formación profesional.

Artículo 7

Cada Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que las personas trabajadoras de plataformas disfruten de una protección eficaz contra el trabajo forzoso u obligatorio, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (modificado por el Protocolo) y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1953 (núm. 105).

Artículo 8

Cada Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que las personas trabajadoras de plataformas de trabajo disfruten de una protección eficaz contra todas las formas de discriminación, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), así como contra el abuso, la violencia y el acoso, incluida la violencia y el

acoso por razón de género, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).

Artículo 9

1. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las personas trabajadoras de plataformas disfruten de un entorno de trabajo seguro y saludable, sin importar si ese trabajo se realiza en línea o en un lugar determinado y teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en plataformas, en consonancia con las disposiciones del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).
2. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las plataformas digitales de trabajo prevean que las personas trabajadoras de plataformas que usualmente trabajan al aire libre tengan acceso seguro a instalaciones sanitarias y de descanso decentes.
3. Las plataformas digitales de trabajo deberán mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores de las plataformas mediante la aplicación de las medidas establecidas en los artículos 16 a 21 del Convenio 155.

IV. SALARIOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10

1. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar, como mínimo, la igualdad de trato entre las personas trabajadoras de plataformas y las personas trabajadoras en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extra, los periodos de descanso diario y semanal, licencia por enfermedad, descansos por lactancia, y las vacaciones anuales retribuidas, por medio de las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en plataformas.⁹
2. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras de plataformas estén conectadas al sitio web, a la aplicación móvil o a cualquier otro programa informático proporcionado por la plataforma digital de trabajo con el fin de responder a posibles llamadas o completar posibles tareas se considerarán horas de trabajo.¹⁰
3. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que no se exija a las personas trabajadoras de plataformas, incluso a través de sistemas de gestión algorítmica, que cumplan una cuota que impida el cumplimiento de los periodos de descanso diario y semanal, el uso de las instalaciones sanitarias y de descanso, incluido el tiempo razonable de desplazamiento hacia y desde estas instalaciones. Los sistemas de gestión algorítmica no deben fomentar o inducir de otro modo el trabajo excesivo que impida el cumplimiento de esta convención.
4. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las personas trabajadoras de plataformas, incluso a través de sistemas de gestión algorítmica, no sean objeto de ninguna decisión que afecte significativamente sus condiciones de trabajo, tal como se contempla en el Artículo 1, punto e), por incumplimiento de una cuota que no permita a una persona trabajadora cumplir con el descanso diario y semanal, el uso de instalaciones sanitarias, incluido el tiempo razonable de desplazamiento hacia y desde las instalaciones sanitarias.¹¹

Artículo 11

1. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las personas trabajadoras de plataformas disfruten de la cobertura del salario mínimo, cuando exista dicha cobertura, y que la remuneración se establezca sin discriminación, incluso cuando la remuneración se establezca mediante sistemas de gestión algorítmica.¹²
2. El salario mínimo, cuando exista, se pagará por cada trabajo o servicio realizado por la persona trabajadora en una plataforma. Las propinas y otras gratificaciones pagadas en relación con una asignación de trabajo de plataforma no se incluirán en la determinación del cumplimiento del salario mínimo aplicable para esa asignación.¹³ Las plataformas digitales de trabajo no deberán limitar pagos voluntarios por parte de un o una cliente a una persona trabajadora de la plataforma.
3. Cada Miembro deberá adoptar medidas para garantizar que las personas trabajadoras de las plataformas sean remuneradas directamente a intervalos regulares, al menos una vez al mes y puntualmente, por todo el trabajo realizado; que no se retenga ni deniegue indebidamente dicho pago y que su remuneración se ajuste al salario mínimo aplicable una vez deducido cualquier coste necesario para la realización de su trabajo.¹⁴ Salvo disposición legal, reglamentaria o convenio colectivo nacional, el pago podrá efectuarse mediante transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal, giro postal u otro medio lícito de pago monetario, con el consentimiento de la persona trabajadora implicada.
4. Cada Miembro tomará medidas para garantizar que cualquier trabajo o servicio ejecutado por una persona trabajadora de plataformas que haya sido rechazada por la plataforma digital de trabajo o por cualquier otra parte no pueda ser retenido por estas. No se rechazará arbitrariamente ningún trabajo o servicio de este tipo.

Artículo 12

1. Cada Miembro adoptará medidas encaminadas a proteger a las personas trabajadoras de plataformas en caso de rescisión de su contrato o relación de trabajo en una plataforma por iniciativa de una plataforma digital de trabajo sin una justificación válida, incluyendo los procedimientos previos o en el momento de la rescisión, los procedimientos de recurso contra la rescisión, los plazos de preaviso, las indemnizaciones por despido u otras protecciones de los ingresos, la consulta a representantes de dichas personas, las notificaciones a las autoridades competentes de conformidad con las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales aplicables, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en plataformas.¹⁵ Dichas medidas abarcarán cualquier desactivación de la cuenta de la persona trabajadora de plataformas por iniciativa de una plataforma digital de trabajo y cualquier rescisión decidida, recomendada, realizada o aplicada mediante sistemas de gestión algorítmica.
2. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar al menos la igualdad de trato entre personas trabajadoras de plataformas y personas trabajadoras en general en relación con las medidas y los procedimientos disciplinarios y de reclamación por medio de las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales aplicables, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo en plataformas. Dichas medidas abarcarán cualquier

suspensión o desactivación de la cuenta de la persona trabajadora de plataformas por iniciativa de una plataforma digital de trabajo y cualquier acción disciplinaria decidida, recomendada, realizada o aplicada a través de sistemas de gestión algorítmica.

Artículo 13¹⁶

Cada Miembro adoptará las medidas apropiadas, por medio de la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo de plataforma, para garantizar que las personas trabajadoras de plataforma gocen de condiciones no menos favorables que las aplicables a las personas trabajadoras en general en lo que se refiere a la protección de la seguridad social, incluso con respecto a la maternidad y a la situación parental.

Artículo 14

Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las plataformas digitales de trabajo o cualquier otro intermediario no cobren directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, tasas o costes a las personas trabajadoras de la plataforma, incluidas las tasas de contratación.¹⁷

Artículo 15

1. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que las personas trabajadoras de las plataformas tengan derecho a la intimidad y a la protección de sus datos personales. Las plataformas digitales de trabajo deben garantizar que los datos personales de las personas trabajadoras se recopilen de forma transparente, exclusivamente cuando sea necesario para fines específicos y con el consentimiento de las personas trabajadoras y, cuando proceda, de los representantes sindicales o de las personas trabajadoras.

2. Si las personas trabajadoras de la plataforma realizan un trabajo o servicio desde sus domicilios u otros espacios privados, se respeta su intimidad y la de otras personas que se encuentren en dichos espacios.¹⁸

VI. GESTIÓN ALGORÍTMICA

Artículo 16¹⁹

1. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que ninguna plataforma digital de trabajo introduzca, opere, despliegue o modifique ningún sistema de gestión algorítmica a menos que se acuerde lo contrario con las organizaciones más representativas de empleadores y personas trabajadoras y, en caso de que existan, con organizaciones representativas de las personas trabajadoras de plataforma y aquellas que sean representativas de los empleadores de las personas trabajadoras de plataforma.

2. Cada Miembro adoptará medidas para garantizar que, cuando no pueda alcanzarse el acuerdo colectivo del punto 1 del presente Artículo, ninguna plataforma digital de trabajo introduzca, opere o despliegue ningún sistema de gestión algorítmica a menos que esté autorizada a hacerlo por las instituciones públicas competentes incluyendo la inspección de trabajo.

3. Las instituciones públicas competentes no autorizarán a ninguna plataforma digital de trabajo a introducir, operar o desplegar ningún sistema de gestión algorítmica a menos que tengan la certeza de que la plataforma digital de trabajo que solicita dicha autorización cumple y sigue cumpliendo las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 17²⁰

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que informen a las personas trabajadoras de plataformas lo siguiente:

(a) en lo que respecta a los sistemas de monitoreo automatizados:

(i) el hecho de que dichos sistemas están en uso o en proceso de introducción o revisión significativa;

(ii) las categorías de acciones controladas, supervisadas o evaluadas por dichos sistemas, incluida la evaluación por parte de quien se beneficia del servicio;

(iii) los principales parámetros que dichos sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de dichos parámetros principales en el seguimiento, la supervisión o la evaluación de las personas trabajadoras de plataformas, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de estas personas influyen en dichas actividades y el papel de cualquier persona responsable en el proceso de toma de decisiones;

(iv) siempre que dichos sistemas se revisen de manera significativa, las razones, la naturaleza y el alcance de dichas revisiones y sus consecuencias previstas en las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 1, punto e).

(b) en cuanto a los sistemas automatizados o semiautomatizados de toma de decisiones:

(i) el hecho de que dichos sistemas estén en uso o en proceso de introducción o de revisión significativa;

(ii) las categorías de decisiones que adoptan o apoyan dichos sistemas

(iii) los principales parámetros que dichos sistemas tienen en cuenta y la importancia relativa de dichos parámetros principales en el proceso automatizado o semiautomatizado de toma de decisiones, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona trabajadora de plataformas influyen en las decisiones y el papel de persona responsable en el proceso de toma de decisiones;

(iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de una persona trabajadora de plataformas, de disciplinarle o sancionarle de otro modo, de denegar la remuneración del trabajo realizado, sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos similares;

(v) siempre que dichos sistemas se revisen de manera significativa, las razones, la naturaleza y el alcance de estas revisiones y sus consecuencias previstas sobre las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 1, punto e).

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que faciliten la información a que se refiere el parágrafo 1 del presente

Artículo en forma de documento, el cual podrá estar en formato electrónico, a más tardar el primer día laborable, así como en cualquier momento posterior a petición de las personas trabajadoras de plataformas. En caso de revisión significativa de los sistemas de gestión algorítmica, la información a que se refiere el parágrafo 1 del presente Artículo se facilitará en forma de documento, que podrá estar en formato electrónico, a más tardar el primer día laborable en que se apliquen las revisiones. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que pongan la información a que se refiere el parágrafo 1 del presente Artículo a disposición de quienes representan a las personas trabajadoras de la plataforma y de las instituciones públicas competentes que lo soliciten.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro garantizará que los sistemas de gestión algorítmica no traten ni se utilicen para tratar datos personales relativos a las personas trabajadoras de plataformas que no estén intrínsecamente relacionados y sean estrictamente necesarios para la ejecución del contrato entre esta y la plataforma digital de trabajo o para el cumplimiento de obligaciones legales. En particular, no podrán:

(a) tratar cualquier dato personal relativo al estado emocional o psicológico de la persona trabajadora de plataformas;

(b) tratar cualquier dato personal relativo a la salud de la persona trabajadora de plataformas;²¹

(c) tratar cualquier dato personal en relación con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con representantes de las personas trabajadoras de plataformas;

(d) tratar cualquier dato personal en relación con el ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras de plataformas o de sus representantes o con 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;

(e) recoger cualquier dato personal mientras la persona trabajadora de plataformas no esté ofreciendo o realizando trabajo en plataforma;

(f) tratar cualquier dato personal que revele el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, cualquier condición de discapacidad o estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado serológico respecto al VIH, o la afiliación sindical, así como el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos destinados a identificar de manera unívoca a una persona o datos relativos a la vida sexual o a la orientación sexual de una persona;

(g) hacer uso de la identificación biométrica obligatoria;

(h) hacer uso de una vigilancia desproporcionada del rendimiento laboral. La vigilancia es desproporcionada cuando no es:

(i) estrictamente necesaria para la ejecución del acuerdo o la relación entre la plataforma digital de trabajo y la persona trabajadora de plataformas;

(ii) lo menos restrictiva posible.²²

5. Las personas trabajadoras de las plataformas tendrán derecho a acceder a todos sus datos personales que se recopilen, incluidas las calificaciones de rendimiento. Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la transferencia de esos datos a petición de las personas trabajadoras de la plataforma digital.

6. La persona trabajadora de la plataforma tendrá derecho a obtener de la plataforma digital de trabajo la supresión de los datos personales sin demora indebida, y la plataforma digital de trabajo tendrá la obligación de borrar los datos personales sin demora indebida, cuando:

- a. los datos personales de las personas trabajadoras ya no sean necesarios para la finalidad que motivó su recopilación o tratamiento;
- b. los datos personales hayan sido tratados ilegalmente o en contravención de un convenio colectivo o las políticas del empleador o
- c. no exista ninguna otra razón legal para el tratamiento de los datos o
- d. las personas trabajadoras de la plataforma ya no realizan un trabajo o servicio con dicha plataforma digital de trabajo.

Artículo 18

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro deberá velar por que las plataformas digitales de trabajo prevean el monitoreo y evaluación de todas las decisiones que afecten a las condiciones de trabajo o garanticen que se prevea dicha supervisión.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro garantizará que las plataformas digitales de trabajo, junto con quienes cumplan el rol de representantes de las personas trabajadoras, supervisen y lleven a cabo, periódicamente y al menos una vez al año y cuando se introduzcan cambios sustanciales, una evaluación del impacto de las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica sobre las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 1, punto e), y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta evaluación se llevará a cabo junto con las organizaciones más representativas de personas trabajadoras que se hayan identificado de conformidad con las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales aplicables o cualquier otro medio coherente con la práctica nacional.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro garantizará que las plataformas digitales de trabajo:

- (a) eviten los riesgos²³ de los sistemas de gestión algorítmica para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de plataformas, incluidos los posibles riesgos de accidentes laborales y los riesgos psicosociales y ergonómicos, o garanticen que se eviten dichos riesgos;
- (b) evalúen si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados en función de las características específicas del entorno de trabajo o garanticen que se evalúen dichas salvaguardias;
- (c) introduzcan medidas preventivas, correctoras y de protección adecuadas, o velen por que se introduzcan tales medidas.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los Artículos 10 y 16, cada Miembro velará por que las plataformas digitales de trabajo no utilicen sistemas de gestión algorítmica de ninguna manera que ejerza una presión indebida sobre las personas trabajadoras de plataformas o ponga en riesgo de otro modo su salud física y mental, incluso mediante la remuneración a destajo y las cuotas.

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro velará por que las plataformas digitales de trabajo:

(a) eviten los riesgos que los sistemas de gestión algorítmica entrañan para la dignidad de las personas trabajadoras de plataformas o se aseguren de que se eviten tales riesgos, en particular en lo que se refiere a:

(i) posibles riesgos de discriminación y

(ii) posibles riesgos de reproducir prejuicios de género, raciales y de otro tipo en la selección y el tratamiento de los distintos grupos

que sean producto de las decisiones tomadas por dichos sistemas;

(b) evalúen si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos identificados con arreglo al punto a) o se aseguren de que se evalúan dichas salvaguardias;

(c) introduzcan las medidas preventivas, correctivas y de protección adecuadas o se aseguren de que se introducen dichas medidas.

6. La evaluación de impacto a que se refiere el párrafo 2 del presente Artículo incluirá las cuestiones a que se refieren los párrafos 3, 4 y 5 del presente Artículo y se someterá a las instituciones públicas competentes, así como a las organizaciones de empresas y personas trabajadoras más representativas y, cuando existan, con las organizaciones que representen a las personas trabajadoras de plataformas y a las plataformas de trabajo digital.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro velará por que, si en la evaluación de impacto a que se refiere el párrafo 2 del presente Artículo se detectan riesgos para la salud y la seguridad o para los principios y derechos fundamentales en el trabajo que no puedan evitarse²⁴ con arreglo a lo dispuesto en los párrafos 3, 4 y 5 del presente Artículo, la plataforma digital de trabajo deje de utilizar el sistema de gestión algorítmica inmediatamente.

8. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro debe asegurarse de que:

(a) las plataformas digitales de trabajo prevean recursos humanos suficientes para la supervisión efectiva del impacto de las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica o garanticen que se facilitan dichos recursos humanos;

(b) las personas encargadas por la plataforma digital de trabajo de llevar a cabo la evaluación a que se refiere el presente Artículo y de supervisar o revisar la toma de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas de gestión algorítmica dispongan de la financiación, los recursos, la competencia, la formación y la autoridad necesarios para ejercer dicha función, incluida la posibilidad de modificar y revertir dichas decisiones; y

(c) estas personas gocen de protección frente al despido, las medidas disciplinarias u otros tratos adversos por anular decisiones o sugerencias de decisiones automatizadas o semiautomatizadas.

Artículo 19

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 8, cada miembro garantizará que las personas trabajadoras de plataformas y sus representantes tengan derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo sobre cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema de toma de decisiones automatizado o semiautomatizado que afecte significativamente las condiciones de trabajo, tal como se contempla en el Artículo 1, punto e), y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La explicación se presentará de forma transparente e inteligible, utilizando un lenguaje claro y sencillo, a su debido tiempo y, a más tardar, el primer día de aplicación de la decisión. En particular, cada Miembro velará por que las plataformas digitales de trabajo faciliten a las personas trabajadoras de plataformas y a sus representantes el acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y las razones que han dado lugar a la decisión. Cada Miembro exigirá que las plataformas digitales de trabajo garanticen que dichas personas de contacto dispongan de la financiación, los recursos, la competencia, la formación y la autoridad necesarios para ejercer esa función.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro garantizará que las plataformas digitales de trabajo faciliten a las personas trabajadoras de plataformas y a sus representantes, a su debido tiempo y a más tardar el primer día de solicitud, una declaración escrita de los motivos de cualquier decisión adoptada o respaldada por un sistema de toma de decisiones automatizado o semiautomatizado para restringir el acceso a las asignaciones de trabajo o para restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona trabajadora de plataformas, cualquier decisión de denegar la remuneración por el trabajo realizado, cualquier decisión sobre la situación contractual, cualquier decisión que produzca un efecto sobre las condiciones acordadas entre la plataforma digital de trabajo y la persona trabajadora de plataformas o cualquier decisión con efectos similares, incluidos los efectos sobre la capacidad de las personas trabajadoras de plataformas para obtener ingresos a través de la plataforma. Dichas decisiones se adoptarán de conformidad con las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales aplicables.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro velará por que, cuando las personas trabajadoras de la plataforma o sus representantes no estén satisfechas con la explicación o la motivación escrita obtenida o consideren que la decisión a que se refiere el párrafo 1 del presente Artículo vulnera sus derechos:

(a) tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise dicha decisión y

(b) la plataforma digital de trabajo responderá a dicha solicitud proporcionando a la persona y a sus representantes una respuesta precisa y motivada sin demoras indebidas y, en cualquier caso, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 16, cada Miembro velará por que, cuando la decisión a que se refiere el párrafo 1 del presente Artículo vulnere los derechos de la

persona trabajadora de plataformas o de sus representantes, la plataforma digital de trabajo rectifique dicha decisión sin demora o, cuando dicha rectificación no sea posible, proporcione una indemnización adecuada, que será proporcional a la gravedad de la infracción.

5. El presente Artículo se entenderá sin perjuicio de los procedimientos disciplinarios, de reclamación y de remedio establecidos en las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales y en el Artículo 16.

VII. APLICACIÓN/ACCESO A LA JUSTICIA

Artículo 20²⁵

1. El trabajo en plataformas se regirá por la legislación del país donde, o desde donde, la persona trabajadora de plataformas realice habitualmente su trabajo. En el presente Convenio, el término ley incluye, además de las leyes y los reglamentos, los arbitrajes y los convenios colectivos a los que se confiere carácter de ley.²⁶

2. No obstante, la aplicación del párrafo 1 del presente Artículo no tendrá como resultado privar a ninguna de estas personas de la protección que le proporcionen disposiciones más favorables establecidas en las leyes, reglamentos o convenios colectivos nacionales aplicables que no puedan derogarse mediante acuerdo en virtud de la legislación del país en el que esté establecida o situada la plataforma digital de trabajo; se regirá por la que sea más favorable para las personas trabajadoras de plataformas.

Artículo 21²⁷

1. Cada Miembro es responsable de garantizar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente Convenio en relación con las plataformas digitales establecidas o situadas en su territorio.

2. Paralelamente a las obligaciones previstas en el párrafo 1 del presente Artículo, cada Miembro será responsable de garantizar el cumplimiento de las obligaciones que le incumben en virtud del presente Convenio en lo que respecta a las personas trabajadoras de plataformas que realicen habitualmente su trabajo en su territorio.

3. Cada Miembro deberá establecer un sistema eficaz de inspección y certificación de las condiciones de trabajo en las plataformas, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del presente Artículo, que garantice que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas que:

(i) trabajen para una plataforma digital de trabajo establecida o situada en su territorio
o

(ii) realicen habitualmente su trabajo en, o desde, su territorio.

4. Al establecer un sistema eficaz de inspección y certificación de las condiciones de trabajo en las plataformas, un Miembro podrá, cuando proceda, autorizar a instituciones públicas u otras organizaciones (incluidas las de otro Miembro, si éste está de acuerdo) que reconozca como competentes e independientes a realizar inspecciones de las condiciones laborales o expedir certificaciones, o a hacer ambas cosas. En todos los casos, el Miembro seguirá siendo

plenamente responsable de la inspección y certificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas que

- (i) trabajen para una plataforma digital de trabajo establecida o situada en su territorio; o
- (ii) realicen habitualmente su trabajo en, o desde, su territorio.

5. Una certificación de las condiciones laborales de las plataformas digitales de trabajo, complementado por una declaración de conformidad de la plataforma de trabajo, constituirá una prueba prima facie de que la plataforma de trabajo organizada por una plataforma digital de trabajo ha sido debidamente inspeccionada por la parte Miembro en cuyo territorio esté establecida o situada la plataforma digital de trabajo y de que se han cumplido los requisitos del presente Convenio relativos a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas en la medida en que así se certifique.

6. La información sobre el sistema a que se refiere el párrafo 3 del presente Artículo, incluido el método utilizado para evaluar su eficacia, deberá anexarse en las memorias que el Miembro presente a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del Artículo 22 de la Constitución.

Artículo 22²⁸

1. Cada Miembro garantizará que las personas trabajadoras de plataformas, incluso aquellas cuya cuenta haya sido cancelada, tengan acceso a procedimientos y mecanismos apropiados, rápidos, poco costosos, justos y eficaces para la resolución de conflictos y el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, la reactivación de la cuenta y el restablecimiento de las calificaciones personales.

2. Cada Miembro garantizará que quienes representen a las personas trabajadoras de plataformas en la defensa de sus derechos puedan:

- (a) entablar cualquier procedimiento judicial o administrativo, así como cualquier procedimiento y mecanismo de resolución de conflictos y
- (b) actuar en nombre o en apoyo de una o varias personas trabajadoras de plataformas, como sea el caso.

3. Cuando cuenten con su aprobación, quienes representen a las personas trabajadoras de plataformas tendrán derecho a actuar en nombre o en apoyo de varias personas trabajadoras.

Artículo 23²⁹

Cada Miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas trabajadoras de plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre sí, y de que sus representantes se pongan en contacto con ellas a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios efectivos similares, manteniendo al mismo tiempo la confidencialidad de estas comunicaciones. En particular, cada Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que respeten el derecho a la intimidad de dicha comunicación y que se abstengan de acceder

o de vigilar a dichos contactos y comunicaciones, incluyendo las comunicaciones en el ejercicio del derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 24³⁰

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, a la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 25

1. Este Convenio obligará únicamente a Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por la Dirección General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 26

1. Después de diez años contados a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, cualquier Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo mediante un acta comunicada, para su registro, a la Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo. Dicha denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que haya sido registrada.
2. Cada Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no hay hecho uso del derecho de denuncia previsto en este Artículo tendrá obligaciones con el mismo durante un nuevo periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años, en las condiciones previstas en este Artículo.

Artículo 27

1. La Dirección General de la Organización Internacional del Trabajo notificará a cada Miembro del registro de todas las ratificaciones y denuncias que hayan sido comunicadas por sus Miembros.
2. En el momento de notificar a los Miembros de la Organización sobre el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, la Dirección General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 28

La Dirección General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará a la Secretaría General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, los detalles completos sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los Artículos precedentes.

Artículo 29

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General un informe sobre la aplicación de este Convenio y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 30

1. Si la Conferencia adopta un nuevo Convenio que revise el presente Convenio, entonces, a menos que el nuevo Convenio disponga otra cosa:

(a) la ratificación del nuevo Convenio revisor, por un Miembro, implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones del Artículo 19 antes mencionado, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por las partes Miembro.

2. En cualquier caso, el presente Convenio permanecerá en vigor en su forma y contenido actuales para las partes Miembro que lo hayan ratificado pero que no hayan ratificado el Convenio revisor.

Artículo 31

Las versiones del texto de esta Convención en inglés, francés y español tienen el mismo carácter oficial.

¹ El ámbito personal de este proyecto de Convenio sobre las Personas Trabajadoras en Plataforma se modela en torno a la noción de "trabajo predominantemente personal". La idea del trabajo personal tiene su origen en el trabajo académico de Mark Freedland y Nicola Countouris para ir más allá de las lagunas y limitaciones de los estatutos laborales existentes que privan a un número cada vez más insostenible de personas trabajadoras de sus derechos laborales y de empleo esenciales. Ver: M. Freedland and N. Countouris, *The Legal Construction of Personal Work Relations*, OUP, Oxford, 2011. Para una aplicación específica de la noción de "trabajo personal" al trabajo ocasional y de plataforma ver: N. Countouris and V. De Stefano, [New trade union strategies for new forms of employment](#), ETUC, Brussels, 2019. Para una aplicación judicial del concepto de trabajo personal ver: Court of Justice of the European Union, Judgment of 12 January 2023, [J.K. v TP S.A., C-356/21](#), ECLI:EU:C:2023:9 y especialmente las Conclusiones del Abogado General Ćapeta presentadas el 8 de septiembre de 2022, ECLI:EU:C:2022:653. La adopción de la expresión "trabajo predominantemente personal" en este proyecto no supone una desviación exorbitante del enfoque de muchas Normas Internacionales del Trabajo. La mayoría de estas Normas ya están diseñadas para tener una aplicación universal o van mucho más allá del estrecho ámbito de la relación laboral, podría decirse que incluso cuando se refieren a la "relación laboral" en su texto. Ver una discusión al respecto en V. De Stefano, [Not as Simple as it Seems: The Ilo and the Personal Scope of International Labour Standards](#), *International Labour Review*, Vol. 160, Issue 3 (September 2021), pp. 387-406.

² Los términos de los puntos d) y e) se han adaptado de la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas de trabajo (en adelante, "**proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas**") de la Comisión de la UE, modificada por el Parlamento Europeo según el "INFORME sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas", (COM(2021)0762 - C9 0454/2021 - 2021/0414(COD)) de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, ponente Gualmini, en adelante "**Informe**".

³ Los términos de los puntos g), h) e i) siguen el modelo del Artículo 4 del GDPR de la UE (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016), relativo a la protección de las personas naturales en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

⁴ Este término es una adaptación de la Ley de la Asamblea de California nº 701, CAPÍTULO 197.

⁵ Este término es una adaptación del Artículo 1 del Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111). Sobre los motivos de orientación sexual e identidad de género, ver: ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), [Giving Globalization a Human Face](#), General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, 2012, p. 344. Aquí la CEACR también recuerda que: "la noción de orientación sexual se encuentra en la Recomendación de las Agencias de Empleo Privadas, 1997 (No. 188), Para. 9, y en la Recomendación No. 200, Para. 14(e)". Ver también: ILO CEACR, *Portugal*, C. 111, [Direct Request](#), publicado en 2022.

⁶ Las disposiciones de este Artículo siguen el modelo del Artículo 3 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. Este último Convenio es una referencia ideal para un instrumento de trabajo en plataforma, dada su reciente adopción y el hecho de que las personas trabajadoras de plataformas se enfrentan a graves riesgos de exclusión de la aplicación de la normativa protectora del trabajo y el empleo. Uno de los objetivos cruciales del Convenio 189 de la OIT era remediar la exclusión histórica generalizada de las personas trabajadoras domésticas a la protección jurídica.

⁷ Las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente Artículo siguen el modelo de las disposiciones del Artículo 4 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT. Ver la **nota final x** para una explicación.

⁸ Por ejemplo, moderación de contenidos violentos o inadecuados en línea.

⁹ Las disposiciones de este apartado siguen el modelo del Artículo 10 de la Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189). Ver la nota final x para una explicación. En 2019, la Declaración tripartita del [Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) afirmó que "Todas las personas trabajadoras deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: [...] los límites máximos del tiempo de trabajo". Además, en 2019, la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, en su informe final, "[Work for a Brighter Future](#)", pidió la cobertura universal de los límites de las horas de trabajo como parte de una Garantía Laboral Universal que se aplicaría a "todas las personas trabajadoras, independientemente de su acuerdo contractual o situación laboral".

¹⁰ El Tribunal Supremo del Reino Unido ha establecido el principio de que todo el tiempo que una persona pase conectada a los sistemas o programas informáticos de la plataforma debe computarse como tiempo de trabajo remunerado en la sentencia [Uber BV v Aslam \[2021\] UKSC 5](#).

¹¹ Los párrafos 3 y 4 se han adaptado de la [California Assembly Bill No. 701, CHAPTER 197](#).

¹² Las disposiciones de este apartado siguen el modelo de las disposiciones del Artículo 11 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189). Ver la nota final x para una explicación. En 2019, la Declaración tripartita del [Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) afirmó que "Todas las personas trabajadoras deberían disfrutar de una protección adecuada de conformidad con el Programa de Trabajo Decente, teniendo en cuenta: [...] un salario mínimo adecuado, legal o negociado". Además, en 2019, la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo, en su informe final, "[Trabajar para un futuro más prometedor](#)", la OIT pidió la cobertura universal de un salario mínimo adecuado como parte de una Garantía Laboral Universal que se aplicaría a "todas las personas trabajadoras, independientemente de su acuerdo contractual o situación laboral". Quienes trabajan en plataformas se encuentran entre las personas más afectadas por la [discriminación salarial canalizada a través de sistemas de gestión algorítmica](#); ver V Dubal, [On Algorithmic Wage Discrimination](#), 2023, disponible en SSRN.

¹³ Las disposiciones de este apartado siguen el modelo de las disposiciones del párrafo 2 del Artículo 9 de la [Ontario Digital Platform Workers' Rights Act, 2022, S.O. 2022, c. 7, Sched. 1](#).

¹⁴ Este párrafo se inspira, sin implicación, en los Principios de [Fairwork](#) de trabajo por encargo (gig work) y los Principios sobre el trabajo en línea remoto (cloudwork). Parte de la redacción se ha extraído del Artículo 12 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, 2011 (núm. 189). Ver la [nota final x](#) para una explicación.

¹⁵ Este apartado se inspira en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (N. 158).

¹⁶ Las disposiciones de este artículo siguen el modelo de las disposiciones del artículo 14 del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Véase la [nota final x](#) para una explicación.

¹⁷ Para un debate sobre las tarifas que cobran las plataformas laborales digitales y otros intermediarios a las personas trabajadoras y por qué el principio de que no se deben cobrar tarifas por trabajar se aplica a cualquier trabajador, independientemente de su situación laboral, véase M. Wouters, *International Labour Standards and Platform Work: An Analysis of Digital Labour Platforms Based on the Instruments on Private Employment Agencies, Home Work and Domestic Work*, Kluwer Law International B.V., Alphen aan den Rijn, 2022.

¹⁸ Las disposiciones de este apartado siguen el modelo del artículo 6 del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Véase la [nota final x](#) para una explicación.

¹⁹ Este Artículo, y los siguientes sobre la gestión algorítmica, se basan en la noción de "negociación del algoritmo", es decir, en la idea de que la introducción, el funcionamiento y el despliegue de los sistemas de gestión algorítmica deben guiarse y regirse principalmente por convenios colectivos, negociados a los niveles adecuados, sobre la base de un marco legislativo que establezca requisitos mínimos obligatorios. Cuando la negociación de estos convenios colectivos sea imposible, las autoridades públicas podrían autorizar la introducción, el funcionamiento o el despliegue de los sistemas de gestión algorítmica a condición de que se respeten esos requisitos mínimos. Para una primera presentación de la noción de negociación del algoritmo, ver: V. De Stefano, ["Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence, and labor protection"](#). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, 41(1): 15–46. La idea de que algunos sistemas algorítmicos de gestión deben estar sujetos al deber de negociar colectivamente ha sido expresada por el Consejo General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales de los Estados Unidos; ver: [Electronic Monitoring and Algorithmic Management of Employees Interfering with the Exercise of Section 7 Rights](#), Memorandum GC 23-02, Octubre 31, 2022. Ver también las Secciones 51-55 ("Technological Change") del Código Laboral de Canadá. Para una discusión más reciente, que incluye ejemplos de negociaciones colectivas e iniciativas en torno los sistemas algorítmicos de gestión, ver: V. De Stefano and S. Taes, [Algorithmic management and collective bargaining](#). *Transfer: European Review of Labour Research*, 2023. Esta publicación explica cómo el enfoque de la Directiva sobre el trabajo en plataformas, incluso después de las enmiendas de compromiso introducidas por el Informe, es inadecuado para abordar el reto de la gestión algorítmica en el trabajo en plataformas. En particular, analizamos cómo este instrumento de la UE condicionaría la introducción y el uso de sistemas de gestión algorítmica en el trabajo de plataforma a meros deberes de información y consulta. Además, parece considerar el control y la vigilancia algorítmicos como un hecho. Esto es problemático porque estas formas de supervisión tecnológica estarían así sujetas, a nivel de la UE, a normas significativamente menos estrictas que las que varios Estados miembros de la UE han impuesto en el pasado a sistemas de vigilancia mucho menos invasivos, como las cámaras de vídeo; ver: A. Aloisi and E. Gramano, ["Artificial intelligence is watching you at work: Digital surveillance, employee monitoring, and regulatory issues in the EU context"](#). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, 41(1): 95–122.

²⁰ Los Artículos 9, 10 y 11 se inspiran en el proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas modificada por el Informe y se adaptan a la idea de "negociar el algoritmo" y al marco de la OIT.

²¹ El proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas, modificado por el Informe, establece, en sus disposiciones correspondientes, algunas excepciones que pueden tenerse en cuenta.

²² Los puntos (d) y (h) se inspiran y adaptan, sin implicación alguna, de J. Adams-Prassl, Halefom Abraha, Aislinn Kelly-Lyth, Michael 'Six' Silberman, and Sangh Rakshita, 'Regulating Algorithmic Management: A Blueprint', *European Labour Law Journal*, 2023, (pendiente de publicación).

²³ En las disposiciones correspondientes de la Directiva sobre el trabajo en plataformas, modificada por el Informe, la expresión "evitar los riesgos" significaba "evitar o evaluar y combatir los riesgos que no puedan evitarse". Sin embargo, este enfoque limitado basado en el riesgo no parece adecuado para los riesgos causados por las herramientas tecnológicas. Para un debate, ver: A. Aloisi and V. De Stefano, ["Between Risk Mitigation and Labour Rights Enforcement: Assessing the Transatlantic Race to Govern AI-Driven Decision-Making through a Comparative Lens"](#), *European Labour Law Journal*, forthcoming, 2023.

²⁴ El proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas, modificado por el Informe, solo permite la mitigación de los riesgos generados por los sistemas de gestión algorítmica. Este enfoque limitado basado en el riesgo no parece adecuado para los riesgos causados por herramientas tecnológicas. Ver nota final 19.

²⁵ Este Artículo se incluye para abordar los elementos transnacionales a menudo presentes en el trabajo en plataformas y en particular en el trabajo en plataformas en línea. Se inspira en los principios del Artículo 8 del Reglamento (CE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).

²⁶ Artículo 27 del Convenio 81 (Inspección de trabajo).

²⁷ Este artículo se incluye para abordar los elementos transnacionales a menudo presentes en el trabajo de plataforma, en particular el trabajo de plataforma en línea. Sus disposiciones se basan en la Regla 5.1.1 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, (CTM, 2006), en su versión enmendada. La idea de inspirarse en el Convenio sobre el trabajo marítimo para abordar los elementos transnacionales del trabajo de plataforma ha sido expresada por la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo en su informe final, "[Work for a Brighter Future](#)", (2019). En particular, la Comisión argumentó: "Las plataformas digitales de trabajo proporcionan nuevas fuentes de ingresos a muchos trabajadores en diferentes partes del mundo, aun así, la naturaleza dispersa del trabajo a través de jurisdicciones internacionales dificulta el control del cumplimiento de las leyes laborales aplicables. En ocasiones, el trabajo está mal remunerado, a menudo por debajo de los salarios mínimos vigentes, y no existen mecanismos oficiales para hacer frente al trato injusto. Como esperamos que esta forma de trabajo se expanda en el futuro, recomendamos el desarrollo de un sistema de gobernanza internacional para las plataformas laborales digitales que establezca y exija a las plataformas (y a sus clientes) que respeten ciertos derechos y protecciones mínimos. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), que es de hecho un código laboral global para la gente de mar, es una fuente de inspiración para abordar los retos de las personas trabajadoras, empleadoras, plataformas y clientes que operan en diferentes jurisdicciones".

²⁸ Los artículos 15 y 16 se inspiran en el proyecto de Directiva sobre el trabajo en plataformas modificada por el Informe y se adaptan al marco de la OIT. Los principios relativos a la resolución de conflictos se inspiran en el párrafo 4 de la Recomendación de la OIT sobre la relación de trabajo, 2006 (nº 198).

²⁹ Para un debate normativo sobre la necesidad de fomentar las "comunidades profesionales", incluso garantizando la comunicación privada entre los trabajadores, ver: R. Dukes and Wolfgang Streeck, *Democracy at Work. Contract, Status and Post-Industrial Justice*, Polity Press, Cambridge and Hoboken, 2022.

³⁰ Los Artículos finales se basan en los Artículos finales del Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (nº 190), el último Convenio de la OIT adoptado hasta la fecha.