POR UN TRABAJO DECENTE MUNDIAL EN EL MUNDO DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Laurentino Javier Dueñas Herrero
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

En la Memoria de 2001 de la Conferencia Internacional del Trabajo, titulada: *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*), Juan Somavía presentó de nuevo el concepto de trabajo decente (TD) como una propuesta integrada, que debía reunir las metas del empleo y las normas y vincularlas a su vez con otras cuestiones relativas al TD, como la seguridad, el diálogo social y la igualdad de género. Además, esta propuesta que combinaba valores y metas económicas y sociales, era la contribución singular de la OIT al progreso social en la economía globalizada. El 12 de junio, el TD ha aparecido expresamente citado en el Título VI. *Promoción del trabajo decente*, del *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas* (CTDEP), en cuyo art. 7 se manifiesta que "todo Miembro procurará adoptar, en sus políticas nacionales y en función de sus circunstancias nacionales, medidas para promover la creación de oportunidades de trabajo decente y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas". En definitiva, para conseguir un TD en el ámbito de la economía de plataformas se requiere que los Estados miembros de la OIT adopten medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 3 CTDEP).

En la Declaración del Centenario, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, el TD se presentó como la clave para el desarrollo sostenible, la resolución y prevención de conflictos, y la construcción de naciones cohesionadas. En el contexto de la globalización, en la Declaración del Centenario se afirmaba que la incapacidad de cualquier país para tratar humanamente a sus trabajadores constituía un obstáculo para los demás países que desearan hacerlo. Parece claro para la OIT que es necesario superar el ámbito interno de cada Estado, y llegados al primer cuarto de siglo de este milenio, hay que reconocer la incidencia y proyección de los avances tecnológicos internacionales en el progresivo aumento y enriquecimiento de los derechos sociales fundamentales, vinculados a esos avances, entre

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

otros derechos de “nuevo cuño”, además de la debida conciliación de la vida profesional y personal, están, el derecho a la desconexión digital o el respeto a la vida privada del trabajador. Estos recientes derechos digitales figuran, junto al núcleo central de los derechos sociales fundamentales, en prácticamente todos los Acuerdos Marco Globales, conformándose así un conjunto de derechos que garantiza un TD en los términos descritos por la OIT. Y es lo cierto que el nivel de participación de los trabajadores en la materia constituye un fiel patrón para medir el grado en el cual la transición digital es justa (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ). Por ello, el CTDEP se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal; tal y como se establece en su art. 8, añadido más allá de lo recogido en el Proyecto de Convenio, “todo Miembro adoptará medidas para facilitar la formalización del trabajo a través de plataformas digitales de trabajo, incluido el registro de los trabajadores independientes”.

La progresiva digitalización de la economía mundial impacta en todos los sectores y el peligro reside en que los derechos de la persona trabajadora pueden quedar en una situación de penumbra jurídica por la anomia normativa generalizada, bien por las normas típicamente laborales o por la negociación colectiva (VALDÉS DAL-RÉ). Ante la pléyade de trabajos profesionales existentes en los procesos productivos de las plataformas digitales, es conveniente la intervención reguladora nacional y, sobre todo, internacional, donde se recoja una red básica de derechos laborales y de protección social, además de unas sanciones suficientemente disuasorias. Para cubrir esta necesidad reguladora la Conferencia Internacional del Trabajo ha aprobado el CTDEP, porque reconoce los déficits de TD existentes en la economía de plataformas y subraya que hay especificidades del trabajo a través de plataformas digitales que hacen deseable adoptar normas específicas que, junto con otras normas internacionales del trabajo, contribuirán a hacer realidad plenamente el TD en la economía de plataformas.

Nada ha impedido que el trabajo en la economía digital se haya regulado, bien a nivel legislativo o dando entrada al diálogo social y a la negociación colectiva, a fin de establecer los derechos básicos que hagan posible un TD. Así, se han producido varias intervenciones legislativas internacionales porque no puede asegurarse la defensa de los derechos sociales constitucionales desde una dimensión estrictamente nacional ante los desafíos que comportan la digitalización y la globalización. En la Directiva (UE) 2024/2831 se entiende que “plataforma digital de trabajo” es toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumpla como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado. Lo cierto es que con la definición de “plataforma digital de trabajo” que nos ofrece la Directiva es muy cuestionable que pueda apreciarse una relación de trabajo por cuenta propia si la plataforma organiza el trabajo y existen sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones, características intrínsecas de la relación laboral (GINÈS I FABRELLAS). Por su parte, en la página 164 del ILC.113/Informe V(2), de la

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

Conferencia Internacional del Trabajo-113.ª (OIT, 2025), y a los efectos de sus propias normas, se proponía que la expresión «plataforma digital de trabajo» designara a toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio: i) a petición del destinatario del servicio; ii) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico. En definitiva, nos encontramos ante una definición de consenso y como tal se ha redactado en la versión final del CTDEP, en cuyo art. 1 se destaca que estas plataformas digitales de trabajo, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de tomas de decisiones, organizan y/o facilitan trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica.

La posición garantista de los derechos tradicionales y de los derivados directamente de la digitalización es más efectiva desde la ley, porque sin unas normas mínimas de carácter social, todo quedaría a la negociación colectiva y el éxito dependería de la fuerza de los interlocutores sociales. En este sentido es oportuno poner en valor el reciente CTDEP, donde se reconoce la existencia de déficits de TD en la economía de plataformas y, concretamente, en su art. 10.2 a) se propone que los Estados adopten medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo "reciban una remuneración cuyo monto, excluidas las propinas u otras gratificaciones, no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado, si lo hubiera"; lo que también debe aplicarse a los trabajadores de plataformas digitales que no estén vinculados por una relación de trabajo (art. 10.3 CTDEP).

La trascendencia del CTDEP no reside solamente en sus definiciones, sino en la extensión de su aplicación a todos los trabajadores de plataformas digitales, "tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal" y en el llamamiento que se hace a los Estados para que adopten "medidas para promover la creación de oportunidades de trabajo decente" (art. 7); "medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo" (art. 9); medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales reciban una remuneración que "no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado (art. 10.2)"; medidas para asegurarse de que "tengan acceso a una protección en materia de seguridad social en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación de empleo" (art. 12); o medidas para asegurarse de que se informe a los trabajadores, antes de su empleo o contratación, y a su representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores, sobre el impacto que tiene uso de sistemas automatizados de toma de decisiones, basados en algoritmos o en métodos similares, en las condiciones de trabajo o en el acceso

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

al trabajo (art. 13); asimismo, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automatizado de toma de decisiones todo Estado miembro adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores de plataformas tengan acceso, previa solicitud y sin demora injustificada, a una explicación por escrito o a una revisión de las decisiones que conlleven consecuencias negativas sobre sus condiciones de trabajo. A tal efecto, "todo Miembro se asegurará de que las plataformas digitales de trabajo cuenten con una intervención humana apropiada" (art. 15).

No hay duda de que nos encontramos ante un Convenio que persigue poner un orden mundial apropiado para que el trabajo en la economía de plataformas sea decente.

.

CITA: DUEÑAS HERRERO, Laurentino Javier: "Por un trabajo decente mundial en el mundo de la economía de plataformas", Briefs AEDTSS, número 75, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación 1120122631-122631-4-21, *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva*, PID2021-122631OB-C21, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).