

El proyecto de convenio y recomendación de la OIT sobre trabajo en plataformas digitales: la garantía del trabajo decente como estándar internacional

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Escuela de Derecho. Universidad Continental (Huancayo, Perú)
luis_e_aleman@usal.es | <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Extracto

La transformación de las relaciones de trabajo derivada de la economía digital y, en particular, la expansión del trabajo a través de plataformas digitales ha puesto en evidencia importantes tensiones entre estos nuevos modelos organizativos y los marcos tradicionalmente binarios del derecho del trabajo. La intermediación digital, la gestión algorítmica de la prestación y la calificación recurrente de los prestadores como trabajadores por cuenta propia han favorecido la consolidación de esquemas productivos que operan en los márgenes de la norma laboral, generando déficits significativos en materia de trabajo decente. En este contexto, la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo orientada a la adopción de un convenio y recomendación sobre el trabajo en plataformas digitales adquiere una relevancia singular como posible respuesta normativa de alcance internacional. El presente artículo analiza los proyectos a partir del examen de sus implicaciones para la calificación jurídica de la relación contractual y la garantía del trabajo decente. Asimismo, se identifican las fortalezas, límites y vacíos que el instrumento presenta, poniendo de relieve los desafíos que persisten para una tutela laboral y social efectiva.

Palabras clave: economía digital; plataformas digitales; convenios internacionales; OIT; trabajo decente; futuro del trabajo; gestión algorítmica.

Recibido: 23-02-2026 / Revisado: 27-03-2026 / Aceptado: 31-03-2026 / Publicado: 07-05-2026

Cómo citar: Alemán-Madrigal, L. E. (2026). El proyecto de convenio y recomendación de la OIT sobre trabajo en plataformas digitales: la garantía del trabajo decente como estándar internacional. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 81-115. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25051>

The ILO draft Convention and Recommendation on Work on Digital Platforms: Making Decent Work a Global Standard

Luis Ernesto Alemán-Madrigal

Law School. University Continental (Huancayo, Peru)
luis_e_aleman@usal.es | <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Abstract

The transformation of work resulting from the digital economy, and in particular the expansion of work through digital platforms, has exposed significant tensions between these new organizational models and the traditionally binary frameworks of labor law. Digital intermediation, algorithmic management of service provision, and the recurrent classification of service providers as self-employed workers have contributed to the consolidation of production schemes that operate on the margins of labor regulations, generating significant deficits in terms of decent work. In this context, the International Labor Organization's initiative to adopt a convention and recommendation on work on digital platforms takes on particular relevance as a possible international legal response. This article analyzes the draft by examining its implications for the legal classification of the contractual relationship and the guarantee of decent work. It also identifies the strengths, limitations, and gaps in the proposed instrument, highlighting the challenges that remain for effective labor and social protection.

Keywords: digital economy; digital platforms; international conventions; ILO; decent work; future of work; algorithmic management.

Received: 23-02-2026 / Reviewed: 27-03-2026 / Accepted: 31-03-2026 / Published: 07-05-2026

Citation: Alemán-Madrigal, L. E. (2026). The ILO draft Convention and Recommendation on Work on Digital Platforms: Making Decent Work a Global Standard. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 81-115. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25051>

Sumario

1. Introducción
2. *Gig economy* y modelos de intermediación digital: tipologías, riesgos, precariedad y desafíos para el trabajo decente
3. El proyecto de convenio y recomendación de la OIT sobre trabajo en plataformas digitales: origen y ejes regulatorios
4. Fortalezas, límites y desafíos pendientes del proyecto de convenio y recomendación sobre trabajo en plataformas digitales
5. Reflexión abierta

Referencias bibliográficas

1. Introducción

El desarrollo de las relaciones de trabajo desde finales del siglo XIX ha estado marcado por un proceso constante de transformación, estrechamente vinculado a los cambios políticos, económicos, sociales y culturales propios de cada etapa histórica, frente a los cuales el derecho del trabajo ha tratado de ofrecer respuestas orientadas a la protección y mejora de las condiciones de las personas trabajadoras. Sin embargo, fenómenos como la globalización económica, la descentralización productiva, el auge del turbocapitalismo y, más recientemente, la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la automatización y la gestión algorítmica del trabajo desafían los presupuestos tradicionales del modelo industrial de relaciones laborales, retando de forma persistente la capacidad del derecho del trabajo para cumplir eficazmente su función tuitiva (Álvarez del Cuvillo, 2019, p. 9).

En este contexto de transformación estructural, el derecho del trabajo se enfrenta a un proceso de adaptación especialmente complejo como consecuencia del desarrollo de la economía digital, cuya incidencia ya no se limita al ámbito industrial, sino que se extiende de manera transversal al sector de los servicios y a nuevas formas de organización del trabajo. La digitalización de los procesos productivos y la introducción de nuevas lógicas organizativas están alterando la naturaleza misma de la prestación laboral y las dinámicas tradicionales de las relaciones de producción, configurando uno de los principales desafíos para el marco jurídico laboral contemporáneo y para la preservación efectiva de su función protectora.

Ante este escenario de transformación digital de las relaciones de trabajo, el desarrollo de las plataformas digitales ha permitido la expansión de modelos de intermediación a través de los cuales una amplia variedad de servicios es prestada de forma inmediata y deslocalizada, caracterizada, al menos en apariencia, por elevados niveles de flexibilidad y autonomía. Paralelamente, estos modelos han favorecido el acceso de los consumidores a bienes y servicios diversificados y adaptados a sus necesidades. No obstante, bajo esta lógica de intermediación digital, se ha consolidado en numerosos casos un modelo de negocio que tiende a situarse al margen –o en los márgenes– de los marcos normativos tradicionales, dando lugar a importantes déficits de protección en materia laboral, Seguridad Social, fiscal y de competencia.

La prestación de servicios a través de plataformas digitales no ha dado lugar, en términos estrictos, a la aparición de nuevos sectores productivos ni de ocupaciones inéditas; sin embargo, sí ha provocado una alteración sustancial en la forma en que dichos servicios

se ofrecen en el mercado y en la manera en que se organizan las actividades económicas, pues se configuran como el elemento central para el acceso al mercado, al concentrar la captación de clientes y organizar, mediante sistemas algorítmicos, la asignación y distribución de tareas entre quienes prestan los servicios. Esta reconfiguración de las dinámicas productivas y comerciales ha favorecido la consolidación de modelos organizativos en los que la plataforma ejerce un papel determinante sin asumir, al menos formalmente, las responsabilidades propias del empleador, constituyendo una de las manifestaciones más significativas del fenómeno de huida del derecho del trabajo.

Las plataformas trascienden el mero intercambio de bienes y servicios entre particulares, actuando en muchos casos como verdaderos organizadores de la prestación y como proveedoras de servicios al mercado. No obstante, estos servicios suelen ser ejecutados por personas calificadas como trabajadoras por cuenta propia, lo que ha contribuido a una transformación profunda del concepto tradicional de empleo y de las garantías históricamente asociadas a este. Bajo esta configuración, los prestadores se ven expuestos a un conjunto de riesgos jurídicos y sociales, entre los que destacan la precarización de las condiciones de trabajo, la inestabilidad e imprevisibilidad de los ingresos, la ausencia o insuficiencia de cobertura en materia de Seguridad Social y la transferencia sistemática de los riesgos económicos de la actividad hacia quienes ejecutan la prestación. A ello se suman los riesgos para la salud física y mental derivados de la intensificación del trabajo, del control algorítmico y de los sistemas de reputación (Todolí Signes, 2020), así como la debilitación de los derechos colectivos consecuencia de la fragmentación, el aislamiento y la dificultad para articular formas efectivas de representación y negociación colectiva (Rodríguez Fernández, 2018).

En este contexto, el trabajo realizado a través de plataformas digitales pone de manifiesto la insuficiencia de los marcos normativos tradicionales para garantizar su tutela. Pese a la creciente relevancia económica y social de estas formas de prestación de servicios, la doctrina, la legislación y la jurisprudencia nacionales continúan ofreciendo respuestas fragmentadas y, en muchos casos, divergentes en relación con la calificación jurídica del vínculo, la delimitación de las responsabilidades y la extensión de las garantías propias del trabajo decente. Esta ausencia de criterios sistematizados y de estándares comunes dificulta la protección adecuada de los derechos laborales y sociales de quienes prestan servicios en este ámbito, incrementa la inseguridad jurídica y favorece la consolidación de modelos organizativos que operan en los márgenes del derecho del trabajo. En este escenario, la iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) orientada a la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en plataformas digitales plantea interrogantes relevantes acerca de su potencial para configurar un marco internacional capaz de orientar la calificación jurídica de estas relaciones, reforzar la garantía del trabajo decente y promover una integración efectiva de las personas trabajadoras de plataformas, cuestiones que constituyen el núcleo del presente estudio.

Para solventar el problema jurídico expuesto, se planteó como objetivo general, analizar el alcance jurídico del proyecto de convenio y recomendación de la OIT, mediante el examen de sus implicaciones para la calificación jurídica de la relación contractual entre plataformas y prestadores, la garantía del trabajo decente y la protección en materia de Seguridad Social, con el fin de valorar su capacidad como marco normativo internacional frente a la fragmentación regulatoria y a los déficits de tutela que caracterizan actualmente estas formas de prestación de servicios. Para ello se establecieron como objetivos específicos:

- 1) Examinar el surgimiento y la expansión del trabajo en plataformas digitales en el marco de la *gig economy*, identificando los principales inconvenientes derivados de su implementación, con el fin de contextualizar las transformaciones organizativas y normativas que han contribuido a la fragmentación de la tutela laboral en estas formas de prestación de servicios.
- 2) Analizar el contenido y los ejes normativos del proyecto de convenio y recomendación, a partir de sus implicaciones para la calificación jurídica de la relación contractual, la garantía del trabajo decente y la protección en materia de Seguridad Social, con el fin de determinar su alcance como instrumento orientador frente a los déficits regulatorios existentes.
- 3) Identificar las fortalezas, límites, insuficiencias y vacíos del proyecto de convenio y recomendación, con el fin de evidenciar los desafíos que continúan planteándose para una protección efectiva de las personas trabajadoras en este ámbito.

La investigación se desarrolla desde un enfoque dogmático-analítico, adecuado para examinar críticamente las transformaciones que el trabajo en plataformas digitales plantea al derecho del trabajo, así como para valorar el alcance normativo del proyecto como respuesta global a los déficits de tutela identificados. Desde este enfoque, se emplea el método dogmático para el análisis de las categorías jurídicas implicadas en la calificación de la relación, así como de los principios vinculados al trabajo decente y a la protección en materia de Seguridad Social. De manera complementaria, se recurre al método analítico-sintético con el fin de descomponer el contenido del proyecto de normas internacionales de trabajo (NIT), examinar sus ejes normativos fundamentales y valorar de forma integrada su capacidad para orientar respuestas frente a la fragmentación regulatoria existente. Asimismo, se utiliza el método histórico-lógico para contextualizar el surgimiento del trabajo en plataformas dentro de la evolución del derecho del trabajo y de los procesos de digitalización de la economía. La investigación se apoya principalmente en técnicas de análisis documental, mediante la revisión sistemática de fuentes normativas internacionales, documentos oficiales de la OIT, doctrina especializada y literatura jurídica relevante, lo que permite articular un análisis coherente con los objetivos planteados y ofrecer una valoración jurídicamente fundada de las posibles futuras NIT.

2. *Gig economy* y modelos de intermediación digital: tipologías, riesgos, precariedad y desafíos para el trabajo decente

La digitalización de la economía, la innovación tecnológica y la creciente disponibilidad de datos, han propiciado la configuración de nuevos espacios virtuales para el intercambio económico y social, dando lugar a modelos de consumo y de organización productiva sustancialmente distintos de los propios del esquema industrial clásico. Estas dinámicas, articuladas a través de infraestructuras digitales y plataformas tecnológicas, han favorecido la realización de intercambios inmediatos y deslocalizados orientados a la prestación de servicios, la producción intelectual, el aprovechamiento compartido de bienes y recursos, entre otros, configurando lo que se ha denominado economía digital, fenómeno complejo, estrechamente vinculado al desarrollo de las TIC, a la reorganización de los procesos productivos y a la transformación de las lógicas de mercado, cuya singularidad reside precisamente en su base tecnológica y en su capacidad para alterar de forma significativa las formas tradicionales de organización del trabajo y de prestación de servicios (Cedrola Spremolla, 2019).

La economía digital se configura a partir de procesos de descentralización, del papel central que adquieren las plataformas digitales como infraestructuras de intermediación y de la explotación intensiva de datos como elemento estructural del modelo de negocio, rasgos que han generado profundas implicaciones jurídicas en múltiples ámbitos del ordenamiento jurídico (Rodríguez-Piñero Royo, 2017, pp. 126-128). Si bien estas transformaciones interpelan a diversas disciplinas, su incidencia resulta particularmente relevante en el ámbito del derecho del trabajo, en la medida en que cuestiona los presupuestos organizativos y normativos sobre los que históricamente se ha construido la tutela del trabajo por cuenta ajena. En efecto, el tránsito desde el modelo de la producción fordista hacia procesos organizativos apoyados en la digitalización y en formas flexibles de intermediación plantea un escenario inédito, caracterizado por lógicas productivas innovadoras y por una creciente fragmentación de la prestación de servicios, con efectos directos tanto en los mercados de trabajo como en la configuración de las relaciones laborales individuales y colectivas, obligando a reconsiderar los instrumentos tradicionales de análisis y protección propios del derecho del trabajo.

En este proceso de transformación, emerge la denominada economía colaborativa (*sharing economy*) como una de las primeras manifestaciones de los nuevos modelos de intercambio mediados por plataformas digitales (Alfonso Sánchez, 2016, p. 17). Bajo esta denominación se agrupan formas de organización económica orientadas, originariamente, al aprovechamiento compartido de recursos infrautilizados mediante relaciones directas entre particulares, facilitadas por herramientas tecnológicas. Se trata de un modelo que se articula sobre lógicas de cooperación y ayuda mutua, en el que el acceso, el préstamo, el alquiler o el uso temporal de bienes y servicios responde primordialmente a necesidades concretas de los usuarios y no, al menos en su formulación inicial, a una finalidad lucrativa. Estas prácticas, sustentadas en plataformas digitales que permiten la comunicación entre

iguales, han contribuido a configurar un entramado de intercambios económicos que se distancia de la acumulación tradicional de propiedad y que se inscribe en una transición más amplia hacia nuevas formas de organización económica propias de la economía digital (Cavas Martínez, 2017, p. 26).

La economía colaborativa se articula a partir de la interacción de tres sujetos: quienes ofrecen bienes, recursos, tiempo o habilidades; quienes demandan dichos bienes o servicios para satisfacer necesidades concretas, y las plataformas digitales que operan como infraestructuras de intermediación, facilitando el contacto y la realización de las transacciones entre unos y otros (Aragüez Valenzuela, 2017, p. 5). Este esquema relacional, que en su configuración inicial respondía a lógicas de intercambio directo entre particulares, ha experimentado una evolución significativa en la medida en que un número creciente de plataformas ha ido incorporando modelos de gestión orientados a la obtención de beneficios, desplazando progresivamente el carácter meramente colaborativo que caracterizó a sus primeras manifestaciones (Raso Delgue, 2017, p. 9). De este modo, junto a experiencias basadas en el uso compartido, se han consolidado plataformas concebidas desde su origen como proyectos empresariales, en las que la intermediación digital se convierte en un elemento central del modelo de negocio y en las que la prestación de servicios comienza a adquirir una dimensión económica relevante y sostenida en el tiempo, hasta el punto de constituir, en numerosos casos, una fuente habitual de ingresos tanto para quienes gestionan las plataformas como para quienes participan en ellas como proveedores de servicios.

Atendiendo al objeto principal de la actividad económica desarrollada, pueden identificarse plataformas digitales cuya función se limita esencialmente a facilitar el intercambio, la venta o el disfrute temporal de bienes, actuando como instrumentos de intermediación entre quienes ponen a disposición un bien o recurso y quienes demandan su uso o adquisición. En este grupo se incluyen, entre otras, las plataformas orientadas al alquiler de inmuebles o vehículos, a la compraventa de productos de segunda mano o a la puesta en contacto para la prestación de determinados servicios accesorios. Desde el punto de vista laboral, estas modalidades de intermediación no suelen plantear especiales dificultades en la determinación del régimen aplicable, en la medida en que la eventual prestación de servicios personales resulta residual o accesoria y, cuando llega a producirse, permite una identificación relativamente clara de su naturaleza jurídica. En estos supuestos, el control de los elementos esenciales de la operación –como la fijación del precio o la asunción de los riesgos asociados al bien– recae, por lo general, en el proveedor, sin que la plataforma intervenga de forma directa en la ejecución de la actividad ni aporte los activos principales necesarios para su realización, aun cuando pueda ofrecer servicios complementarios o mecanismos de evaluación entre usuarios.

Las plataformas de demanda en línea (*on-demand online*) se orientan a la realización de tareas fragmentadas, estandarizadas y generalmente de corta duración, ejecutables íntegramente a través de internet por una pluralidad de prestadores ubicados en distintos

espacios geográficos. En este esquema, la plataforma articula el acceso a los encargos, delimita el contenido de la tarea, fija los plazos de ejecución y condiciona la retribución al cumplimiento de los resultados exigidos y a la valoración final del solicitante, configurando una modalidad de contratación a demanda caracterizada por la fragmentación del trabajo, la ausencia de continuidad en los encargos y la asignación de riesgos al prestador del servicio. Por su parte, las plataformas de trabajo a demanda fuera de línea (*on-demand off-line*) se caracterizan por la organización y asignación de actividades de carácter físico o presencial mediante aplicaciones digitales, cuya realización se produce en un espacio geográficamente determinado. Este modelo se ha extendido principalmente a sectores como el transporte de personas, la entrega de mercancías y los servicios a domicilio, en los que la plataforma utiliza herramientas tecnológicas –especialmente sistemas de geolocalización– para poner en contacto la demanda del usuario con una pluralidad de prestadores disponibles en un área concreta, gestionando de forma centralizada el acceso a los encargos. En este esquema, la plataforma fija de manera unilateral las condiciones esenciales de la prestación, incluyendo el precio del servicio, el sistema de pago y la comisión aplicable, al tiempo que controla el proceso de asignación de tareas y condiciona la continuidad de la actividad mediante mecanismos de evaluación y reputación. Aunque la ejecución material del servicio se realiza fuera del entorno digital, la intermediación tecnológica adquiere un papel determinante en la organización del trabajo, configurando un modelo de negocio basado en la disponibilidad permanente de prestadores a la espera de la activación de la demanda por parte del consumidor.

Las plataformas orientadas al denominado *crowdwork* están caracterizadas por la descomposición de procesos productivos que se ejecutan íntegramente en entornos digitales y resultan indispensables para el funcionamiento de las industrias basadas en la web. Estas tareas incluyen, entre otras, la recopilación, verificación y tratamiento de datos, la moderación y edición de contenidos, la catalogación de productos, la transcripción de información audiovisual o el entrenamiento de sistemas de inteligencia artificial, entre otros. La asignación de los encargos y la determinación de la retribución se articulan a través de mecanismos diversos, que van desde sistemas competitivos entre múltiples prestadores hasta esquemas de pago previamente fijados por la plataforma o por el cliente, existiendo en muchos casos una mediación opaca que diluye la relación directa entre quien solicita el servicio y quien lo ejecuta (De Stefano, 2016, p. 152).

En un plano próximo, aunque con mayores exigencias de cualificación, se sitúan las plataformas de intermediación de servicios profesionales, que operan como espacios digitales de conexión entre profesionales que actúan formalmente de manera independiente y clientes que demandan prestaciones específicas en ámbitos como la traducción, el diseño, la asesoría jurídica, la salud, las reparaciones o la formación. En estos modelos, la plataforma organiza el acceso al mercado mediante algoritmos que condicionan la visibilidad de los prestadores, fijan las condiciones económicas del servicio y canalizan los pagos, reteniendo una parte de la contraprestación en concepto de gestión. Cuando la plataforma define de manera unilateral los términos esenciales de la prestación, determina el precio y con-

trola los activos necesarios para su ejecución, su papel trasciende la mera intermediación tecnológica y adquiere una relevancia organizativa que resulta jurídicamente significativa desde la perspectiva del derecho del trabajo.

La denominada *gig economy* o economía de los pequeños encargos –noción ampliamente utilizada en el debate público y académico pese a la ausencia de una definición universalmente asentada– expresa la consolidación de un modelo de organización económica basado en la segmentación de la actividad en tareas o servicios puntuales, la flexibilidad en la contratación, la disponibilidad de prestadores y la mediación tecnológica como infraestructura esencial para articular la oferta y la demanda. Su desarrollo ha sido impulsado por el avance de las TIC y por el afianzamiento de plataformas digitales capaces de conectar, de forma inmediata y a gran escala, a usuarios con prestadores, reduciendo los costes de búsqueda y coordinación y reconfigurando, en consecuencia, los parámetros tradicionales de la provisión de servicios (Galán Zazo y Zúñiga Vicente, 2021, p. 170). Bajo este esquema, el servicio se ofrece mediante un intermediario digital que organiza el acceso al encargo, canaliza la transacción y, en no pocos casos, condiciona elementos esenciales de la prestación, de modo que la aparente bilateralidad entre usuario y proveedor se inserta en una arquitectura algorítmica que tiende a externalizar costes y riesgos hacia quien ejecuta la actividad. Se trata, además, de un fenómeno expansivo y sectorialmente transversal que, habiendo alcanzado especial visibilidad en ámbitos como el transporte, el reparto o determinadas prestaciones bajo demanda, se proyecta crecientemente sobre múltiples servicios y mercados, al amparo del *blockchain* que amplía las posibilidades de intermediación y de reorganización de la producción y el consumo a escala global.

Desde una perspectiva funcional, y sin perjuicio de la heterogeneidad de modelos analizados, las plataformas digitales presentan una serie de rasgos estructurales comunes que permiten identificar patrones organizativos con incidencia directa en la calificación jurídica de la prestación de servicios. En primer lugar, la actividad se articula sobre una despersonalización de la prestación, en la medida en que los encargos pueden ser ejecutados por cualquiera de los prestadores disponibles dentro de la plataforma, configurándose un sistema de concurrencia potencial y permanente. En segundo término, la plataforma desempeña una función central de intermediación organizada, al fijar de manera unilateral las condiciones esenciales de la prestación –incluido el precio, la forma de pago y, en su caso, la comisión aplicable– y canalizar la relación entre usuarios y prestadores. Este papel se ve reforzado por una gestión automatizada mediante algoritmos, que no solo asignan los encargos y determinan la retribución, sino que evalúan el desempeño y condicionan el acceso futuro al trabajo y la permanencia en la plataforma a través de sistemas de reputación. Asimismo, el acceso al mercado se produce dentro de un entorno cerrado y controlado, en el que resulta imprescindible la pertenencia a la plataforma para ofrecer los servicios, siendo esta la que centraliza los pagos y, en los modelos presenciales, utiliza mecanismos de geolocalización para organizar y supervisar la ejecución de la actividad. A ello se añade la frecuente externalización de los medios de producción y de los riesgos económicos hacia

el prestador –que aporta herramientas, asume costes y decide formalmente su disponibilidad–, así como la fragmentación del trabajo en microtarefas o encargos de corta duración, retribuidos en función del resultado y no del tiempo de trabajo.

En coherencia con la diversidad de modelos descritos, también la cuota de participación revela una heterogeneidad subjetiva que incide en la intensidad de la dependencia económica y, con ello, en los problemas de calificación y de tutela. Cabe distinguir, entre quienes orientan su actividad en plataforma como fuente principal de ingresos y trayectoria laboral, quienes combinan la prestación en plataforma con otras ocupaciones bajo esquemas de dedicación parcial pero creciente, y quienes recurren a ella de forma complementaria o residual para obtener rentas adicionales. Esta diferenciación, sin embargo, no elimina la constatación de que la flexibilidad formal puede coexistir con dinámicas de dependencia material, especialmente cuando la continuidad en la plataforma y la asignación de encargos condicionan *de facto* la disponibilidad y la capacidad real de generar ingresos. Desde esta perspectiva, el trabajo en plataformas se presenta, además, como un ámbito de inserción particularmente relevante para colectivos que enfrentan barreras de acceso al empleo –incluidas mujeres, jóvenes, personas con discapacidad o migrantes–, circunstancia que contribuye a explicar su expansión en países en desarrollo y el interés institucional en el despliegue de infraestructura y competencias digitales. Al mismo tiempo, para las empresas usuarias y para los operadores de plataforma, estos modelos permiten acceder a una oferta de trabajo amplia, adaptable y geográficamente extensa, lo que reconfigura las formas de organización y aprovisionamiento de servicios. En la práctica, esta realidad se proyecta sobre un ecosistema variado de plataformas que canalizan desde microtarefas en línea (*Amazon Mechanical Turk*, *IsaHit*) y servicios bajo demanda (Glovo, UberEats) hasta intermediación de servicios profesionales de distinta cualificación (JobToday, Wonolo, UpWork, Freelancer, Malt, MatchMode, Voice123, TextBroker, TopTotal, UpCounsel y GLG), poniendo de manifiesto que los desafíos jurídicos asociados no derivan únicamente del tipo de actividad, sino también del perfil de inserción y de la posición económica que ocupa cada prestador dentro del mercado digital de trabajo (Cañigual, 2021, p. 161).

Pese a la diversidad de modalidades descritas, un elemento recurrente en la arquitectura contractual de la economía de plataformas consiste en articular la vinculación con los prestadores bajo fórmulas de trabajo por cuenta propia, habitualmente mediante condiciones generales de adhesión que enfatizan la autonomía formal y la ausencia de dependencia. La modalidad contractual, desde la lógica empresarial, suele fundamentarse en los esquemas de organización basados en disponibilidad variable, asignación dinámica de encargos y externalización de medios, en la medida en que las obligaciones típicamente asociadas al trabajo por cuenta ajena se consideran poco compatibles con la flexibilidad operativa (Tololí Signes, 2017, p. 224). En paralelo, el componente tecnológico se invoca con frecuencia como fundamento para sostener que la actividad principal de la empresa se limita al desarrollo y explotación de una infraestructura digital de conexión entre oferta y demanda, de modo que el servicio subyacente –prestado por terceros– quedaría fuera del ámbito de una relación laboral tradicional, aun cuando la plataforma establezca códigos de conducta, es-

tándares de ejecución y reglas de acceso al mercado (Rosenbaum Carli, 2021). Sobre esta base, se ha argumentado que, si la empresa concentra su actividad en el producto tecnológico y no asume directamente la prestación material del servicio, no resultaría necesaria la existencia de trabajadores dependientes para una actividad distinta de su giro, calificándose a los prestadores como trabajadores por cuenta propia.

Uno de los factores que contribuye a dificultar la calificación del vínculo es la mutación de las formas tradicionales del poder de dirección y de control, que no desaparecen, sino que se reconfiguran a través de dispositivos digitales y de la interacción con el usuario. En lugar de manifestarse, de modo predominante, mediante órdenes jerárquicas continuas y supervisión presencial del proceso de trabajo, la plataforma tiende a estructurar la prestación mediante estándares de servicio, reglas de funcionamiento y parámetros de calidad, mientras que el cliente participa en la verificación del resultado a través de sistemas de evaluación y reputación. En estos esquemas, la valoración del desempeño se vincula principalmente al cumplimiento de resultados, de forma que las calificaciones, comentarios o incidencias registradas pueden proyectarse sobre decisiones relativas a la asignación futura de encargos, la visibilidad del prestador o incluso su permanencia en la plataforma, operando como un mecanismo de disciplina indirecta.

Respecto a la configuración del tiempo de trabajo, este constituye un aspecto particular en la economía de plataformas, en la medida en que suele presentarse como un espacio de autonomía individual donde el prestador decide si se conecta, durante cuánto tiempo y si acepta o rechaza encargos. Sin embargo, esa disponibilidad formal se inserta en un entorno organizativo en el que la plataforma puede condicionar de manera significativa las decisiones temporales mediante reglas de asignación, incentivos y mecanismos de reputación, de modo que la reiteración de rechazos, la inactividad prolongada o determinados patrones de conexión pueden repercutir en la visibilidad, en el acceso a encargos o incluso en la continuidad en la plataforma. A ello se añade que la lógica de contratación a demanda, caracterizada por la ausencia de una jornada mínima garantizada, traslada al prestador la incertidumbre sobre el volumen de trabajo efectivamente disponible y, con ello, sobre la obtención de ingresos, sin que necesariamente exista una correlación estable entre el tiempo de conexión y la retribución final (Pérez Campos, 2019, p. 130).

En la ejecución de la prestación, adquiere asimismo relevancia la forma en que se distribuyen los riesgos y costes de la actividad, pues las plataformas tienden a presentarse como meras intermediarias y, en coherencia, procuran no asumir los gastos directamente vinculados al servicio subyacente. En estos modelos, es frecuente que el prestador aporte los medios de producción necesarios –vehículo, dispositivo móvil u ordenador, conexión y otros recursos instrumentales– y soporte los costes asociados a su utilización, mantenimiento y disponibilidad, mientras que la plataforma concentra su intervención en la organización del acceso al mercado, la canalización del pago y la gestión de la demanda. Esta configuración se articula habitualmente con esquemas retributivos vinculados al número de servicios efectivamente realizados, de modo que la obtención de ingresos queda expuesta

a la variabilidad de la demanda y a los parámetros de asignación definidos por la plataforma; en consecuencia, la asunción individual de costes y la transferencia del riesgo económico se integran como elementos funcionales del modelo, con incidencia en la valoración de la ajenidad (Ginès i Fabrellas, 2021, p. 24).

A partir de los elementos descritos, la problemática de la calificación jurídica se manifiesta con especial intensidad cuando la prestación realizada a través de la plataforma deja de operar como actividad meramente residual y pasa a ejecutarse con habitualidad, de modo que la obtención de ingresos se vincula de forma estable al acceso a encargos y a las reglas de funcionamiento del algoritmo. En ese escenario, la delimitación entre trabajo por cuenta ajena y propia se enfrenta a un marco en el que los indicadores clásicos de tiempo, lugar y modo de realización del trabajo aparecen reconfigurados por la intermediación tecnológica, al tiempo que la propia evolución normativa ha extendido determinados rasgos protectores a figuras formalmente no laborales, contribuyendo a difuminar fronteras previamente ya controvertidas. En este contexto, los modelos de negocio basados en plataformas intensifican una tensión tradicional del derecho del trabajo –la distinción entre dependencia y autonomía–, al combinar autonomía formal con mecanismos organizativos que condicionan el acceso al mercado, la continuidad en la actividad y la distribución del riesgo (Poquet Catalá, 2019, pp. 65-66).

A partir de las dificultades de calificación jurídica expuestas, la prestación tiende a desenvolverse en condiciones de precariedad. La indeterminación del estatuto jurídico del prestador incide, en primer término, en la estabilidad del vínculo, al favorecer modalidades de trabajo de duración incierta, que pueden interrumpirse fácilmente, acompañadas de una protección limitada frente a la terminación de la relación y de un acceso restringido a mecanismos efectivos de tutela social. Asimismo, la configuración retributiva basada en la ejecución de encargos puntuales y en la variabilidad de la demanda dificulta la garantía de ingresos suficientes y previsibles, mientras que la exclusión o restricción de los sistemas de Seguridad Social reduce la cobertura frente a contingencias esenciales. A ello se suma la escasa capacidad de progresión profesional, la debilidad de los canales de representación colectiva y la limitada aplicación de estándares en materia de igualdad, salud y seguridad, elementos que, en conjunto, reflejan un proceso de desplazamiento de riesgos hacia el prestador. En este sentido, la precariedad asociada al trabajo en plataformas no constituye un fenómeno autónomo, sino que aparece estrechamente vinculada a la ambigüedad en la calificación del vínculo jurídico y a la consiguiente elusión o atenuación de las garantías propias del derecho del trabajo, generando relaciones laborales inestables y con niveles reducidos de protección efectiva.

Como se ha indicado, la prestación de servicios a través de plataformas digitales se estructura, de manera predominante, bajo esquemas de contratación a demanda, en los que la activación del trabajo depende de la existencia inmediata de solicitudes y la retribución se vincula exclusivamente a la ejecución efectiva de encargos, sin previsión de un volumen mínimo garantizado. Esta configuración organizativa, que presenta afinidades funcionales

con los contratos de cero horas, se traduce en una ausencia estructural de certidumbre respecto del tiempo de trabajo disponible y de los ingresos previsibles, trasladando al prestador la totalidad del riesgo asociado a la variabilidad de la demanda (Esteve Segarra, 2018, p. 37). Aunque la decisión formal de conexión y aceptación de encargos recaiga en el propio prestador, dicha facultad se ejerce dentro de un entorno regulado por la plataforma, en el que los criterios de asignación, los incentivos y los sistemas de reputación condicionan de manera relevante las oportunidades reales de trabajo (Aragón Gómez, 2023, p. 133). De este modo, la contratación a demanda no solo incide en la dificultad de calificación jurídica del vínculo, sino que opera como un elemento funcional del modelo que favorece situaciones de inestabilidad económica, discontinuidad en la actividad y ausencia de garantías mínimas, configurando un marco propicio para la precarización de las condiciones de trabajo.

La calificación mayoritaria de los prestadores como trabajadores por cuenta propia tiene una incidencia directa y significativa en el acceso a la protección social, en la medida en que los sistemas de Seguridad Social continúan articulándose, de forma predominante, en torno a la existencia de una relación laboral, lo que excluye a gran parte de estos prestadores de los mecanismos obligatorios de cobertura. La exclusión o limitación del acceso a la protección social no responde únicamente a la ausencia de reconocimiento del vínculo laboral, sino también a las propias condiciones en que se desarrolla la actividad, caracterizadas por ingresos variables, discontinuos y, en muchos casos, insuficientes para sostener una afiliación contributiva efectiva. De este modo, la cobertura queda supeditada a la capacidad individual del prestador para asumir cotizaciones como trabajador independiente o para acceder a sistemas alternativos de aseguramiento, lo que en la práctica se traduce en niveles reducidos o inexistentes de protección frente a contingencias comunes y profesionales.

La incidencia del trabajo en plataformas sobre la seguridad y salud de quienes prestan servicios no se presenta de forma uniforme, pues depende tanto del tipo de actividad como del grado de dependencia económica y de la intensidad del control algorítmico; con todo, la combinación de inestabilidad del vínculo, variabilidad de ingresos y déficits de cobertura de protección social, configura un marco organizativo que favorece la aparición de riesgos relevantes. En particular, la ausencia de garantías sobre la continuidad en el acceso a encargos y la posibilidad de restricciones o exclusiones derivadas de sistemas de reputación —especialmente cuando las valoraciones operan como criterio de asignación— proyectan una incertidumbre persistente sobre la posibilidad de obtener trabajo e ingresos. A ello se suma la frecuente separación entre el tiempo efectivamente remunerado y el tiempo de conexión o disponibilidad no compensado, lo que incentiva pautas de hiperdisponibilidad, vigilancia constante y prolongación de la jornada real como estrategia para asegurar encargos. En este contexto, la necesidad de mantener niveles de aceptación y desempeño para evitar penalizaciones o pérdida de visibilidad puede limitar la autonomía efectiva para rechazar servicios y dificultar la conciliación de la vida personal con el trabajo. Estos elementos, considerados en su conjunto, se vinculan con riesgos en salud de carácter principalmente psicosocial, asociados a la exposición continuada, la incertidumbre, presión evaluativa y

falta de control real sobre la continuidad de la actividad. A ello se añade que, como estrategia para mitigar la inactividad, algunos prestadores recurren a la inscripción simultánea en varias plataformas, lo que incrementa la presión por sostener niveles de disponibilidad y desempeño en distintos entornos. En conjunto, estas dinámicas de sobrecarga/fracarga, hiperconexión y descansos insuficientes configuran un escenario propicio para el incremento de riesgos psicosociales, vinculados a estrés sostenido, ansiedad, fatiga cognitiva y otras afectaciones del bienestar mental derivadas de la organización del tiempo de trabajo en la economía de plataformas.

En la mayoría de plataformas, la organización del trabajo se apoya en formas de supervisión y coordinación algorítmica que tienden a sustituir los canales ordinarios de comunicación interpersonal por interfaces automatizadas y respuestas estandarizadas. Esta configuración puede incidir en las condiciones de prestación en la medida en que reduce los espacios de interacción y apoyo, favoreciendo experiencias de aislamiento y dificultando la construcción de referencias colectivas sobre el desempeño. Asimismo, la dependencia de decisiones automatizadas –frecuentemente articuladas mediante criterios no transparentes– puede limitar la posibilidad de obtener explicaciones comprensibles acerca de la asignación de encargos, la valoración del servicio o la aplicación de medidas que afectan a la visibilidad y continuidad en la plataforma. En estos supuestos, la ausencia de retroalimentación efectiva sobre errores o expectativas de rendimiento puede generar incertidumbre respecto de cómo ajustar la conducta y prevenir penalizaciones, particularmente cuando los sistemas de reputación o cumplimiento se proyectan sobre restricciones, suspensiones o exclusiones.

La gestión reputacional operada mediante algoritmos adquiere una relevancia específica cuando la evaluación del servicio por parte del cliente se incorpora como criterio determinante para la asignación de encargos, la visibilidad del prestador y, en ocasiones, para la liquidación económica de la prestación. En la medida en que las plataformas suelen otorgar un peso central a las valoraciones y reclamaciones del usuario, una calificación negativa o una manifestación de insatisfacción puede traducirse en restricciones temporales de acceso al trabajo, disminución de oportunidades futuras o en ajustes sobre la contraprestación, generando una asimetría práctica en la distribución de consecuencias entre cliente y prestador. Esta dinámica incentiva conductas orientadas a la autoprotección probatoria –por ejemplo, la documentación de interacciones o de la ejecución del servicio– ante la dificultad de cuestionar o revertir decisiones automatizadas en plazos compatibles con la continuidad de la actividad. A ello se añade que las valoraciones individuales pueden verse afectadas por sesgos, emociones o expectativas no homogéneas, con el consiguiente riesgo de producir resultados diferenciados por razón de estereotipos o de condiciones personales del prestador, trasladando a la reputación –y, por extensión, al acceso al trabajo– distorsiones difícilmente verificables. Asimismo, la persistencia de evaluaciones desfavorables puede operar como un factor de arrastre que condiciona la inserción inicial en la plataforma, mientras que la eventual intervención de la propia plataforma en la visibilidad o ponderación de reseñas introduce un margen adicional de opacidad (Pazos Pérez, 2020).

A partir de los rasgos estructurales descritos, la configuración predominante del trabajo en plataformas como prestación autónoma y la consiguiente indeterminación del estatuto jurídico tienden a proyectarse, además, sobre el ejercicio de los derechos colectivos, en la medida en que la ausencia de un marco de referencia laboral claro limita el reconocimiento de facultades como la sindicación, la representación y la negociación colectiva, al tiempo que la organización del trabajo en entornos digitalizados –marcada por la dispersión espacial, la discontinuidad de los encargos, la interacción mediada por la interfaz y la competencia inducida por los sistemas de reputación– dificulta la construcción de vínculos de confianza y cooperación entre prestadores. Esta combinación de ambigüedad calificatoria y fragmentación organizativa contribuye a explicar que los déficits de trabajo decente asociados a la *gig economy* no se agoten en la dimensión individual de la relación, sino que alcancen también a la eficacia de los mecanismos colectivos y a la cobertura de protección social, configurando un campo en el que la respuesta jurídica se enfrenta a problemas de alcance transversal. En este marco, y precisamente para valorar en qué medida pueden establecerse parámetros comunes capaces de orientar la calificación jurídica, la garantía de condiciones de trabajo decente y la protección en materia de Seguridad Social, resulta pertinente desplazar el análisis hacia el plano normativo internacional, abordando seguidamente el contenido y los ejes del proyecto, a fin de determinar su alcance como instrumento orientador frente a los déficits regulatorios identificados.

3. El proyecto de convenio y recomendación de la OIT sobre trabajo en plataformas digitales: origen y ejes regulatorios

El diagnóstico expuesto muestra que las tensiones no se circunscriben a los problemas de calificación del vínculo, sino que se proyectan sobre un campo más amplio: la ausencia de parámetros normativos comunes que permitan orientar, con alcance general, la garantía del trabajo decente, la gobernanza de la gestión algorítmica y de las decisiones automatizadas, así como la efectividad de la protección en materia de Seguridad Social, en un contexto productivo digitalizado y, frecuentemente, de dimensión transfronteriza. En este marco, adquiere especial relevancia el proceso normativo actualmente en curso en el seno de la OIT, en la medida en que se configura como un intento de establecer referencias internacionales destinadas a servir de guía frente a la fragmentación regulatoria existente.

En marzo de 2021, el Consejo de Administración decidió solicitar a la Oficina la convocatoria de una reunión tripartita de personas expertas sobre trabajo decente en la economía de plataformas, celebrada en Ginebra del 10 al 14 de octubre de 2022; sobre la base de sus resultados, el propio Consejo acordó en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) inscribir un punto de carácter normativo, mediante procedimiento de doble discusión, en el orden del día de la 113.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2025), requiriendo además un análisis de lagunas normativas para sustentar la decisión sobre la naturaleza del instrumento (Rocha Sánchez, 2025, p. 2). En desarrollo de este itinerario, la

Oficina preparó un informe preliminar con exposición de legislación y práctica comparadas –remitido a los Miembros con cuestionario el 31 de enero de 2024– y, a partir de las respuestas recibidas tras consultas tripartitas, elaboró un segundo informe, que sirvió de base para la primera discusión celebrada en junio de 2025. Como resultado de dicha fase, la Conferencia adoptó una resolución y conclusiones propuestas de la Comisión Normativa, acordando inscribir el punto en el orden del día de la 114.^a reunión (junio de 2026) para una segunda discusión orientada a la posible adopción de un convenio complementado por una recomendación.

La propia dinámica del procedimiento evidencia, por tanto, que el texto definitivo de las eventuales NIT depende de hitos ulteriores, incluida su aprobación por la mayoría cualificada requerida y, en su caso, la eventual reconducción del proyecto hacia una recomendación si no se alcanzara el umbral necesario (Rocha Sánchez, 2025, p. 5). Con todo, el estado actual de los trabajos realizados ofrece ya un material normativo suficiente para anticipar sus lineamientos jurídicos y, especialmente, para valorar su potencial como instrumento orientador frente a los déficits identificados. Sobre esta base, y delimitado el origen institucional y cronológico del proceso, procede describir de forma sistemática los ejes regulatorios que se recogen en el proyecto de convenio y en la recomendación, a fin de preparar, en el epígrafe posterior, una valoración de los ámbitos regulados y de aquellos que permanecen fuera de cobertura o requieren mayor precisión normativa.

A partir de las conclusiones adoptadas, el proyecto se articula, en su preámbulo, sobre una constatación expresa: la economía de plataformas está transformando de manera estructural la organización del trabajo. En el preámbulo del proyecto del convenio se reconoce que dichos modelos han contribuido a la creación y expansión de oportunidades empresariales, favoreciendo el desarrollo de nuevas iniciativas económicas y generando posibilidades de empleo e ingresos, en particular para personas que enfrentan dificultades de acceso a los mercados de trabajo tradicionales, destacándose positivamente la flexibilidad organizativa como uno de sus rasgos característicos. No obstante, el propio preámbulo advierte que esta configuración productiva plantea obstáculos relevantes para la efectividad del trabajo decente, en la medida en que la modalidad de prestación y el papel desempeñado por la tecnología inciden en la determinación de la situación laboral, en la garantía de condiciones adecuadas y en el acceso a la protección social.

El proyecto de convenio se inicia con una delimitación conceptual de plataforma digital de trabajo, de las personas que realizan trabajo en plataformas, de los intermediarios que intervienen en la organización de la actividad y del concepto de remuneración. Sobre esta base conceptual, el proyecto articula sus contenidos en torno a un conjunto de ejes regulatorios que buscan dar respuesta a los déficits identificados. Entre ellos se sitúan las disposiciones relativas a la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo, las previsiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con mención expresa a la prevención de la violencia y el acoso, y las normas orientadas a la promoción del empleo y a la determinación de la relación de trabajo, añadiendo a su vez disposiciones relativas a la remuneración,

al tiempo de trabajo y a la protección en materia de Seguridad Social. De igual modo, se incorpora un tratamiento específico del uso de sistemas de inteligencia artificial, así como aspectos relacionados con la protección de datos personales y la privacidad, previsiones relativas a la suspensión, desactivación o cancelación de cuentas, además de referencias a la protección de personas migrantes y refugiadas, a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación, así como a disposiciones sobre aplicación. A continuación, se abordará de manera sistemática cada uno de estos ejes regulatorios, comenzando por el examen detallado de las definiciones incorporadas en el proyecto de convenio, en cuanto constituyen el presupuesto conceptual sobre el que descansa la arquitectura normativa del instrumento.

El proyecto de convenio establece en su artículo 1 a) que

la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones: i) organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; ii) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica (OIT, 2025, p. 34).

De manera correlativa, el artículo 1 b) precisa que

la expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago; iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo (OIT, 2025, p. 34).

El artículo 1 c) define al intermediario como toda persona jurídica o física que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales: i) en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital y con el trabajador de plataformas, o ii) en el marco de una cadena de subcontratación. Finalmente, el artículo 1 d) precisa que los términos remuneración o pago designan el monto debido a un trabajador de plataformas digitales, a cambio del trabajo realizado, la que no deberá incluir compensación por gastos u otros costos incurridos por los trabajadores para la realización de su trabajo.

El artículo 2 precisa el alcance subjetivo y objetivo del instrumento. En tal sentido, el numeral 1 establece que se aplicará a todas las plataformas digitales de trabajo y a todos los trabajadores de plataformas digitales, con independencia de que su actividad se desarrolle en la economía formal o en la economía informal. No obstante, el propio artículo 2.2 contempla la posibilidad de que los Miembros establezcan excepciones respecto del ám-

bito de aplicación en su totalidad o particularidades, cuando existan problemas de carácter sustancial. La determinación del alcance territorial del instrumento se complementa con lo dispuesto en el artículo 27, conforme al cual se aplicará a todas las plataformas digitales de trabajo, a los intermediarios y a los trabajadores de plataformas digitales que operen en el territorio del Miembro. En cuanto a los mecanismos de aplicación, el artículo 30 dispone que podrá hacerse efectivo mediante la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, una combinación de estos instrumentos o de conformidad con la práctica nacional de cada Miembro. La recomendación desarrolla en su numeral XIII, que los Miembros deberían asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del convenio y de la propia recomendación, entre otras medidas, mediante acciones de sensibilización, provisión de información y orientaciones dirigidas a las plataformas digitales de trabajo, a los trabajadores de plataformas digitales y a sus representantes. Asimismo, se prevé la cooperación a nivel bilateral, regional e internacional como instrumento de apoyo a la aplicación de las normas.

El artículo 3 del proyecto de convenio introduce la garantía del acceso a los derechos fundamentales en el trabajo, indicándose que todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de libertad de asociación y libertad sindical, junto con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

El proyecto de convenio desarrolla, en sus artículos 4 al 7, el bloque normativo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, el cual se complementa con las orientaciones contenidas en el numeral II de la recomendación. El convenio establece la obligación de los Miembros de adoptar medidas orientadas a garantizar que las plataformas digitales de trabajo adopten disposiciones apropiadas –en la medida en que resulte razonable y factible– para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y cualquier otro daño a la salud que pueda derivarse de la actividad desarrollada. Asimismo, el articulado prevé que las plataformas digitales deberán velar por que los trabajadores reciban información y formación adecuadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, de modo que puedan identificar y gestionar los riesgos asociados a la actividad. Esta previsión se complementa con disposiciones relativas a las condiciones materiales de ejecución del trabajo, en particular, a la utilización de equipos que no presenten peligro para la seguridad o la salud, así como a la provisión de ropa y equipos de protección personal apropiados cuando ello resulte necesario para prevenir riesgos específicos.

El artículo 8 del proyecto del convenio se articula con los lineamientos establecidos en el convenio núm. 190 de la OIT, extendiendo su ámbito de referencia a las particularidades organizativas del trabajo mediado por tecnologías digitales. Por su parte, el artículo 9, en conexión con el numeral III de la recomendación, desarrolla el eje relativo a la promoción del empleo. En este ámbito, se establece que todo Miembro, teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales, deberá prever en sus políticas medidas dirigidas a promover la

creación de empleo decente en el contexto del trabajo en plataformas digitales. Asimismo, se contempla la promoción de la progresión profesional y del desarrollo de competencias de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, incorporando referencias a la educación, la formación y el aprendizaje permanente como instrumentos destinados a mejorar la empleabilidad y a facilitar la adaptación a la evolución tecnológica y a las transformaciones del mercado de trabajo.

El artículo 10 del proyecto de convenio incorpora un bloque normativo específicamente orientado a la determinación de la relación de trabajo en el ámbito de las plataformas digitales, estableciendo que la calificación jurídica de la existencia de una relación de trabajo deberá basarse en cuatro aspectos: 1) los hechos relativos a la ejecución de la actividad; 2) las condiciones en que se recibe la remuneración; 3) los criterios contenidos en la recomendación núm. 198 de la OIT, y 4) las especificidades del trabajo efectuado. Al mismo tiempo, se precisa que el reconocimiento de la existencia de una relación de trabajo se formula sin perjuicio de la eventual coexistencia de relaciones de naturaleza civil o comercial. Por su parte, el numeral IV de la recomendación complementa que los Estados deberían examinar a intervalos apropiados sus marcos normativos, teniendo en cuenta los cambios en el mundo del trabajo, incluida la digitalización, y, cuando resulte necesario, clarificar y adaptar la legislación con el fin de asegurar una clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia de una relación de trabajo.

En los artículos 11 al 13 del proyecto de convenio se introduce el eje relativo a la remuneración, el cual se complementa con las orientaciones previstas en el numeral V de la recomendación. El convenio dispone que los Miembros deberán adoptar medidas para asegurar que las personas que trabajan a través de plataformas digitales reciban una remuneración adecuada, incluida aquella calculada por destajo, que sea abonada en moneda de curso legal y pagada puntualmente. Asimismo, se establece que las plataformas solo podrán efectuar deducciones dentro de los límites fijados por la legislación nacional, debiendo proporcionar información precisa, transparente y fácilmente comprensible sobre los conceptos retributivos y las eventuales deducciones aplicables. Por su parte, la recomendación desarrolla este eje mediante la indicación de que los Miembros deberían asegurar la aplicación de un salario mínimo cuando corresponda, precisando que este no deberá incluir compensaciones por gastos u otros costos incurridos por la realización del trabajo, ni propinas u otras gratificaciones. De igual modo, se contempla la necesidad de establecer métodos para fijar la compensación correspondiente a los periodos de espera vinculados a la organización de la actividad a través de la plataforma. En lo que concierne al tiempo de trabajo, el instrumento proyectado prevé que los Miembros adopten medidas orientadas a asegurar la observancia de límites razonables de horas de trabajo diarias y semanales, así como la previsión de pausas y periodos mínimos de descanso. Por último, se incorpora la referencia a la posibilidad de que los trabajadores de plataformas digitales puedan rechazar tareas o desconectarse de la plataforma sin sufrir represalias.

En su artículo 14, el proyecto de convenio regula el eje relativo a la protección en materia de Seguridad Social, el cual se complementa con las orientaciones del numeral VI de la recomendación. El convenio establece que todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores gocen de una protección en materia de Seguridad Social no menos favorable que la aplicable a otros trabajadores en situación comparable. Por su parte, la recomendación desarrolla este eje mediante orientaciones dirigidas a ampliar progresivamente la cobertura cuando los sistemas nacionales presenten limitaciones, señalando que los Miembros procurarán extender el ámbito de aplicación, en particular en lo relativo a la atención de la salud y a la seguridad del ingreso, tomando en consideración los principios contenidos en el convenio núm. 102 de la OIT. Asimismo, se prevé la adopción de medidas destinadas a garantizar el mantenimiento o la portabilidad de los derechos de Seguridad Social adquiridos y de los derechos en curso de adquisición cuando los trabajadores estén sujetos a distintos regímenes, ya sea en diferentes Estados miembros.

El proyecto de convenio incorpora, en sus artículos 15 a 17, un eje relativo al uso de sistemas automatizados basados en algoritmos que se complementa con el numeral VII de la recomendación. El artículo 15 establece la exigencia de que las plataformas digitales de trabajo informen a las personas trabajadoras, con carácter previo al inicio de la relación de empleo, sobre el uso de sistemas automatizados basados en algoritmos con fines de seguimiento o evaluación del trabajo, así como sobre aquellos destinados a generar decisiones relativas al trabajo. A continuación, el artículo 16 introduce previsiones relativas a los límites materiales del uso de tales sistemas, estableciendo que la utilización de sistemas de inteligencia artificial no deberá vulnerar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, expresamente, la norma dispone que su empleo no debe dar lugar a discriminación directa o indirecta, incluyendo lo relativo a la remuneración. Por su parte, el artículo 17 se refiere a las garantías aplicables a las decisiones que afectan a la persona trabajadora cuando sean generadas por sistemas automatizados, estableciéndose el derecho del trabajador a acceder, sin demora indebida, a una explicación por escrito de toda decisión que incida en sus condiciones de trabajo, de igual modo, se prevé el acceso a la revisión humana de aquellas decisiones automatizadas que tengan como consecuencia la denegación del pago, la suspensión o desactivación de la cuenta, así como las que incidan en la contratación o en la terminación de su empleo. La recomendación complementa este bloque alentando a que, cuando se empleen estos sistemas, las plataformas notifiquen los principales parámetros que repercuten en las condiciones de trabajo y la importancia relativa atribuida a dichos parámetros, así como el grado de intervención humana presente en el proceso de toma de decisiones.

El proyecto de convenio incorpora, en sus artículos 18 y 19, un eje relativo a la protección de datos personales y a la privacidad, el cual se complementa con el numeral VIII de la recomendación. El artículo 18 establece que los Miembros deberán adoptar medidas dirigidas a asegurar la existencia de garantías efectivas y apropiadas en relación con la recopilación, el almacenamiento, el tratamiento, el uso y la comunicación de datos personales de las personas trabajadoras. El artículo 19 desarrolla un conjunto de prohibiciones espe-

cíficas referidas a datos y comunicaciones cuya captación o utilización queda vedada. De manera particular, se prohíbe la recopilación o el tratamiento de conversaciones privadas, incluidas aquellas mantenidas con representantes de los trabajadores, así como la información relativa a la afiliación a organizaciones de trabajadores o la participación en actividades de estas. Del mismo modo, la norma excluye los datos obtenidos cuando la persona no se encuentre realizando el trabajo, y los datos concernientes a la salud física y mental, así como otros datos sensibles, salvo en el supuesto en que su tratamiento resulte necesario para prevenir riesgos graves o inminentes para la salud o la vida. La recomendación complementa este eje indicando que los Miembros deberían establecer políticas sobre la portabilidad de los datos personales relativos al trabajo en plataformas, incluyendo aquellos asociados a la trayectoria laboral en la plataforma, tales como calificaciones.

Seguidamente, el artículo 20 del proyecto de convenio incorpora un bloque normativo referido a la suspensión o desactivación de cuentas y a la terminación del empleo estableciendo que todo Miembro adoptará medidas orientadas a prohibir la suspensión o desactivación de la cuenta de un trabajador de plataformas digitales, cuando dichas decisiones se fundamenten en motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados. A continuación, los artículos 21 y 22 del proyecto, en conexión con el numeral IX de la recomendación, desarrollan el eje relativo a las condiciones de empleo o contratación. El artículo 21 dispone que todo Miembro adoptará medidas para asegurar que los trabajadores de plataformas digitales sean informados sobre sus condiciones de empleo o contratación de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, previendo, cuando sea posible, la utilización de contratos escritos como soporte de dicha información. En lo que concierne a la determinación de la legislación aplicable, el artículo 22 establece que las condiciones de empleo o contratación de los trabajadores de plataformas digitales se regirán por la legislación del país en que se realiza el trabajo, salvo que los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa. La recomendación complementa este eje mediante orientaciones dirigidas a la estructuración del contenido mínimo de los instrumentos de empleo o contratación en el trabajo en plataformas digitales. En particular, el numeral IX contempla que dichos instrumentos deberían incluir: 1) la identificación de las partes, 2) la naturaleza del trabajo a realizar, 3) la referencia al uso de sistemas automatizados, 4) la indicación de los motivos por los cuales podría suspenderse o desactivarse la cuenta o darse por terminada la relación, 5) inclusión de los métodos utilizados para determinar la remuneración y de las eventuales deducciones aplicables y 6) indicación de la legislación pertinente que regula las condiciones de empleo o contratación.

El proyecto de convenio incorpora un tratamiento específico de la protección de personas migrantes y refugiadas en el trabajo en plataformas digitales. En particular, el artículo 23 establece que los Miembros deberán adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas orientadas a prevenir abusos contra los migrantes y los refugiados, así como para brindarles una protección adecuada. De forma complementaria, el numeral X establece que los Miembros deberían velar por que los migrantes y los refugiados dispongan de servicios públicos gratuitos de información en el marco de su contratación y de su trabajo como trabajadores

de plataformas digitales, con la finalidad de asegurar que conozcan la legislación pertinente aplicable a su situación, así como los mecanismos de solución de conflictos y las vías de recurso y reparación disponibles.

Por último, el proyecto de convenio incorpora, en su artículo 24, el eje relativo a los mecanismos de solución de conflictos y a las vías de recurso y reparación, estableciéndose que todo Miembro deberá adoptar medidas dirigidas a asegurar que los trabajadores dispongan de un acceso fácil a mecanismos de solución de controversias que reúnan condiciones de seguridad, equidad y eficacia, así como a vías de recurso y reparación que resulten apropiadas y efectivas frente a eventuales vulneraciones de sus derechos. Este eje se complementa con el numeral XI de la recomendación, en el que se precisa que los Miembros deberían asegurar que los trabajadores de plataformas digitales puedan acceder a mecanismos de solución de conflictos y a vías de recurso y reparación en el territorio en el que residan o realicen trabajo a través de una plataforma digital, con independencia del lugar en que se encuentre establecida la plataforma, salvo que instrumentos internacionales o acuerdos multilaterales o bilaterales pertinentes dispongan otra cosa. Asimismo, la recomendación señala que, al adoptar medidas relativas a los mecanismos de solución de conflictos y a las vías de recurso y reparación, los Miembros deberían tomar en consideración la situación particular de las personas migrantes y refugiadas, incluyendo el reconocimiento del derecho a permanecer legalmente en el territorio con el fin de hacer valer sus derechos una vez finalizada la relación de empleo o contratación.

4. Fortalezas, límites y desafíos pendientes del proyecto de convenio y recomendación sobre trabajo en plataformas digitales

Concluida la exposición sistemática de los ejes regulatorios, procede un análisis de su contenido, tránsito metodológico pertinente si se tiene en cuenta que

la labor a la que se enfrenta el legislador es hercúlea y la primera pregunta que debe responderse es cuál debe ser el modelo propio de legislación que debe diseñarse para el siglo XXI: ¿reforma coyuntural o adaptación de lo dado?; ¿recodificación normativa? ¿norma integradora de criterios jurisprudenciales consolidados? En suma, la cuestión es si el objetivo debe ser dejar fijadas de manera permanente y estable las instituciones esenciales que definen las relaciones de trabajo por cuenta ajena o si se debe dar a luz a una suerte de norma atemporal que defina los principios esenciales que deben regir el orden laboral en lo que hace a sus instituciones claves (Mercader Uguina, 2020).

Desde esta perspectiva, el análisis que sigue se centrará en valorar en qué medida la arquitectura normativa descrita logra responder de forma coherente a las tensiones identi-

ficadas. En particular, aun cuando el preámbulo del proyecto reconoce que la expansión de las plataformas digitales ha generado oportunidades de empleo e ingresos para personas con dificultades de acceso a los mercados laborales tradicionales, y enfatiza la flexibilidad organizativa como uno de sus rasgos característicos, el contraste entre dicha afirmación y el propio articulado –que incorpora previsiones relativas a la permanencia, a la asignación de tareas y a mecanismos de control mediante sistemas automatizados– plantea la necesidad de examinar con mayor detenimiento el alcance real de esta característica.

En el preámbulo del proyecto de convenio se indica la aspiración de establecer un marco común de reglas a escala internacional que contribuya a generar condiciones de competencia leal entre las plataformas digitales de trabajo. La premisa subyacente es que la fijación de estándares homogéneos en materia de derechos evitaría que determinados operadores económicos obtengan ventajas competitivas mediante la externalización de riesgos o la elusión de obligaciones laborales. No obstante, el alcance efectivo de esta pretensión requiere ser ponderado a la luz de la experiencia comparada. La sola existencia de un marco normativo claro no garantiza, por sí misma, la homogeneidad en su aplicación ni la inmediata adecuación de los modelos empresariales. La experiencia de ordenamientos que han introducido presunciones de laboralidad en el ámbito del reparto, como ocurrió en España tras la aprobación de la Ley Rider, evidencia que la adopción de reglas explícitas no impidió inicialmente la persistencia de modelos organizativos divergentes entre plataformas, ni eliminó de forma automática las tensiones competitivas derivadas de distintas estrategias de cumplimiento (Alemán-Madrigal, 2025, p. 260). Solo a partir de la persecución penal frente al incumplimiento de responsabilidades jurídicas se produjo una convergencia más clara en los comportamientos empresariales, en un contexto en el que incluso se plantearon controversias sobre posibles situaciones de competencia desleal entre operadores que sí habían adaptado sus estructuras contractuales y aquellos que mantenían esquemas previos.

Destacamos del proyecto de convenio, las categorías conceptuales, iniciando por la definición de trabajador de plataformas digitales, designado como toda persona que esté empleada o contratada para prestar servicios organizados y/o facilitados por una plataforma digital de trabajo a cambio de remuneración o pago, con independencia de la clasificación de su situación en el empleo, ampliando el ámbito de aplicación más allá de sectores específicos tradicionalmente asociados a la regulación –como el reparto o el transporte– y proyectándolo sobre cualquier actividad que reúna las notas estructurales del trabajo mediado por plataforma (Consejo Editorial de Revista de Derecho Social, 2025, p. 11). A su vez, el término plataforma digital de trabajo, abarca a toda persona jurídica o física que, por medio de tecnologías digitales y utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración, ya sea que la actividad se desarrolle en línea o en una ubicación geográfica determinada. Esta definición integra, en un mismo marco conceptual, tanto el trabajo en línea de carácter deslocalizado –susceptible de ejecutarse desde cualquier territorio– como el trabajo fuera de línea coordinado digitalmente, siempre que concurren los elementos de intermediación tecnológica y gestión mediante sistemas automatizados.

El proyecto dispone que sus previsiones se extienden a todas las plataformas digitales de trabajo y a todos los trabajadores de plataformas digitales, con independencia de que la actividad se desarrolle en la economía formal o en la economía informal. No obstante, el propio instrumento contempla la posibilidad de que los Miembros establezcan excepciones respecto de su aplicación total o parcial cuando concurran problemas de carácter sustancial. Esta cláusula de exclusión, formulada en términos genéricos, introduce un margen de apreciación que podría traducirse en delimitaciones restrictivas, en la medida en que la determinación de tales problemas de carácter sustancial queda remitida a la valoración de cada Miembro, lo cual, si no se acompaña de criterios interpretativos rigurosos y de mecanismos adecuados de control, podría convertirse en un cauce para limitar o diferir la aplicación de sus disposiciones a determinados segmentos.

En lo que respecta al bloque relativo a la seguridad y salud en el trabajo, así como a la prevención de la violencia y el acoso, el proyecto de convenio incorpora una previsión expresa de que los Miembros adopten medidas orientadas a garantizar que las plataformas implementen disposiciones apropiadas para prevenir daños derivados de la actividad desarrollada, en coherencia con los estándares internacionales existentes y con la extensión de las garantías reconocidas en el convenio núm. 190. Esta inclusión constituye un reconocimiento normativo de que el trabajo mediado por tecnologías digitales no queda al margen de las obligaciones generales en materia de protección de la integridad física y psicosocial. No obstante, la formulación adoptada mantiene un grado de generalidad que obliga a examinar en qué medida el instrumento proyectado logra captar la especificidad de los riesgos asociados a la organización algorítmica del trabajo. La conectividad constante exigida para la asignación de tareas, la monitorización tecnológica mediante sistemas de geolocalización y evaluación en tiempo real, así como la presión derivada de mecanismos de reputación y puntuación, configuran un entorno en el que los riesgos psicosociales adquieren una centralidad particular. La necesidad de permanecer disponible para evitar la pérdida de oportunidades de trabajo puede generar dinámicas de autoexplotación, prolongación indebida de la jornada y afectaciones a la salud mental, en un contexto caracterizado por la ausencia de límites organizativos tradicionales y por la internalización de las exigencias de rendimiento impuestas por sistemas automatizados (Fernández-Costales Muñoz, 2020, pp. 104-108). Del mismo modo, el reconocimiento de la violencia y el acoso como dimensiones relevantes del trabajo en plataformas resulta pertinente a la luz de la despersonalización de las interacciones y de la frecuente inexistencia de estructuras jerárquicas claras que canalicen la prevención y gestión de conflictos. La anonimidad relativa de los entornos digitales, la interacción directa con clientes o usuarios y la realización de tareas en espacios privados o no controlados por la plataforma introducen factores adicionales de vulnerabilidad que inciden tanto en la identificación como en la reparación de conductas lesivas.

Como ha resaltado de forma reiterada la doctrina y la experiencia comparada, la controversia en torno al trabajo en plataformas digitales se ha concentrado, en buena medida, en la calificación del vínculo, recurriendo los distintos ordenamientos a los elementos tra-

dicionales del trabajo por cuenta ajena –dependencia, ajenidad y carácter personal de la prestación–, ya sea mediante presunciones legales, desarrollos jurisprudenciales, reinterpretaciones evolutivas de tales categorías o a través de la referencia a los criterios orientadores contenidos en la recomendación 198 de la OIT. En este contexto, el proyecto de convenio establece que la existencia de una relación de trabajo deberá apreciarse atendiendo a cuatro parámetros: los hechos relativos a la ejecución de la actividad, las condiciones en que se percibe la remuneración, los criterios recogidos en la recomendación 198 y las especificidades del trabajo efectuado.

El enfoque elegido por la OIT en el proyecto reafirma la centralidad del principio de primacía de la realidad y la relevancia de los indicios fácticos para la calificación jurídica del vínculo, en coherencia con el enfoque tradicional del derecho del trabajo internacional. Sin embargo, la remisión a categorías ya consolidadas plantea interrogantes en relación con la adecuación de tales parámetros para captar plenamente las transformaciones organizativas derivadas de la gestión algorítmica. El propio preámbulo del instrumento reconoce que el trabajo en plataformas está modificando de manera estructural la forma de organizar la actividad productiva; pese a ello, la técnica empleada no introduce una reformulación expresa de los elementos clásicos ni incorpora, de forma explícita, referencias a manifestaciones contemporáneas de subordinación, tales como la dirección mediante algoritmos, la asignación automática de tareas, los sistemas de reputación o la monitorización permanente. En este sentido, si bien el proyecto mantiene una coherencia formal con el acervo normativo existente, la ausencia de desarrollos específicos que expliquen cómo deben valorarse estos nuevos indicios en entornos digitalizados condiciona el alcance práctico de la disposición. La identificación de la relación de trabajo continúa descansando en parámetros generales cuya operatividad dependerá, en gran medida, de la interpretación que realicen los órganos jurisdiccionales y las autoridades administrativas al enfrentarse a modelos empresariales caracterizados por formas indirectas o tecnológicamente mediadas de ejercicio del poder de dirección.

La doctrina ha evidenciado que uno de los riesgos más característicos del trabajo en plataformas digitales radica en la inestabilidad de los ingresos, derivada tanto de la organización flexible de la prestación como de la dependencia estructural de la demanda de servicios. El modelo de pago por tarea, predominante en numerosos sectores de la economía de plataformas, traslada al trabajador la variabilidad del mercado y diluye cualquier expectativa de continuidad económica, generando una presión constante por maximizar la disponibilidad y la productividad como única vía para sostener niveles mínimos de ingresos. Esta dinámica adquiere particular relevancia cuando se observa la disociación entre el tiempo efectivamente invertido en la plataforma y el tiempo que finalmente es objeto de compensación. Los periodos de espera, la conexión permanente para no perder oportunidades de asignación y las franjas de disponibilidad no retribuidas configuran una brecha significativa entre tiempo de trabajo y tiempo remunerado, con efectos directos sobre la percepción de justicia retributiva y sobre la estabilidad financiera del trabajador. A ello se añaden los cos-

tes asociados al desempeño de la actividad –dispositivos tecnológicos, conexión a internet, mantenimiento de vehículos o herramientas– que, en ausencia de mecanismos claros de asunción empresarial, consolidan una transferencia de riesgos económicos hacia quien presta el servicio.

El proyecto aborda esta problemática fundamentalmente en el plano de la recomendación, donde se prevé que la remuneración sea adecuada y abonada puntualmente, que las deducciones se encuentren previamente definidas y que exista información accesible y transparente sobre los criterios de cálculo. Asimismo, se incluyen orientaciones relativas a la no inclusión de compensaciones o propinas en el salario mínimo, a la compensación de los periodos de espera y a la posibilidad de rechazar tareas o desconectarse sin represalias indebidas, junto con referencias a la necesidad de establecer límites razonables a la duración de la prestación (Nomdedéu Biosca, 2023, pp. 55-56). No obstante, el hecho de que buena parte de estas garantías se articule en la recomendación y no en el texto vinculante del convenio introduce un elemento de relativización en cuanto a su eficacia normativa. La distinción entre obligaciones estrictas y directrices programáticas condiciona el grado de exigibilidad de aspectos que, en la práctica, resultan determinantes para la efectividad del derecho a una remuneración suficiente y para la delimitación del tiempo de trabajo en entornos caracterizados por la conectividad constante. De este modo, aun cuando el instrumento proyectado identifica correctamente algunos de los núcleos problemáticos del modelo retributivo en plataformas digitales, la operatividad concreta de tales previsiones dependerá, nuevamente, de la forma en que los Miembros integren estas orientaciones en sus ordenamientos internos y de la capacidad de los mecanismos de control para evitar que la flexibilidad organizativa se traduzca en una prolongación encubierta de la jornada y en una erosión sostenida de los ingresos.

En cuanto al bloque relativo al uso de sistemas de inteligencia artificial y a la protección de la privacidad constituye uno de los ámbitos en los que con mayor nitidez se manifiestan tanto las fortalezas como los límites del instrumento proyectado. La gestión algorítmica del trabajo no se limita a optimizar la asignación de tareas, sino que configura un modelo de dirección empresarial tecnológicamente mediado, en el que la recopilación masiva de datos, la evaluación automatizada del rendimiento y la toma de decisiones sin intervención humana directa adquieren un protagonismo estructural. Este entorno transforma los mecanismos tradicionales de control, sustituyendo la supervisión presencial por sistemas de monitorización permanente, geolocalización en tiempo real y procesamiento continuo de información conductual, con implicaciones directas para la intimidad, la dignidad y la autonomía de las personas trabajadoras. El proyecto de convenio y la recomendación incorporan previsiones orientadas a garantizar que las decisiones adoptadas mediante sistemas automatizados sean justas, transparentes y no discriminatorias, así como a exigir la existencia de supervisión humana en aquellas determinaciones que incidan de manera significativa en la situación del trabajador, particularmente en lo relativo a la remuneración, la suspensión o la desactivación de la cuenta.

No obstante, el alcance de estas previsiones debe examinarse a la luz de los riesgos específicos asociados a los sistemas de reputación digital y a la personalización algorítmica de las exigencias de rendimiento. La adaptación dinámica de los parámetros de evaluación en función del comportamiento individual puede intensificar la presión competitiva y generar una forma de subordinación caracterizada por la imposición de objetivos variables y crecientes, sin espacios efectivos de negociación o ajuste. La dependencia de las calificaciones otorgadas por los usuarios, cuya ponderación y procesamiento escapan en gran medida al conocimiento del trabajador, puede traducirse en fenómenos de coacción por reputación, en los que la necesidad de mantener una puntuación elevada condiciona la aceptación de tareas, horarios o condiciones desfavorables. A ello se suma el riesgo de discriminación algorítmica, en la medida en que las evaluaciones pueden incorporar sesgos implícitos vinculados a factores ajenos al desempeño profesional, reproduciendo desigualdades estructurales bajo una apariencia de objetividad técnica. Si bien el instrumento proyectado avanza al exigir criterios de equidad y mecanismos de supervisión humana, la ausencia de un desarrollo más detallado sobre las garantías procedimentales aplicables a la impugnación de decisiones automatizadas limita el alcance práctico de tales previsiones.

En lo que concierne a la protección en materia de Seguridad Social, el proyecto de convenio y la recomendación se sitúan en un terreno especialmente sensible, en la medida en que la economía de plataformas tensiona los presupuestos sobre los que históricamente se ha construido el campo de aplicación de los sistemas de protección social. En términos estructurales, tales sistemas han delimitado su cobertura tomando como referencia un trabajo típico asociado a relaciones de empleo estables, asalariadas, de duración indefinida y, ordinariamente, a tiempo completo, lo que permite identificar con claridad al sujeto obligado a cotizar, fijar bases contributivas relativamente constantes y articular una acción protectora integral. Sin embargo, la expansión de modelos de prestación intermitente, remuneración por tarea y dependencia tecnológica –con ingresos fluctuantes y, en ocasiones, una inserción múltiple en diversas plataformas– dificulta la traslación automática de las categorías tradicionales, favoreciendo escenarios de cobertura insuficiente, reducida o inexistente (Almendros González, 2023, p. 1).

El proyecto reconoce esta dificultad al establecer, en términos generales, que los trabajadores de plataformas digitales deben gozar de una protección no menos favorable que la aplicable a otros trabajadores en situación comparable, y al complementar dicha previsión con orientaciones destinadas a ampliar progresivamente la cobertura y a asegurar la portabilidad de derechos cuando existan desplazamientos entre regímenes, ya sea en el plano interno o transfronterizo. No obstante, la técnica normativa empleada atribuye un protagonismo decisivo a los ordenamientos nacionales para concretar el modo de integración de estos trabajadores, lo que desplaza el núcleo operativo hacia decisiones internas relativas al campo de aplicación, los mecanismos de afiliación, la determinación de bases contributivas y la asignación de responsabilidades entre plataforma, intermediarios y personas trabajadoras. Este diseño resulta coherente con la diversidad de modelos institucionales existentes y con la heterogeneidad de estatutos jurídicos aplicables a quienes trabajan en

plataformas; sin embargo, también evidencia que el alcance efectivo de la tutela social dependerá, en gran medida, de la capacidad de cada sistema para acomodar formas de empleo no estándar y para evitar que la clasificación como trabajo independiente –frecuente en la práctica– opere como factor de exclusión del acceso a prestaciones esenciales. La eficacia de cualquier estrategia de protección depende también de factores administrativos y de acceso efectivo: la complejidad procedimental, los requisitos formales y los costos de cumplimiento pueden operar como barreras de inclusión, sobre todo para quienes se encuentran en escenarios de ingresos bajos o participación esporádica. En consecuencia, aun cuando el proyecto incorpora referencias relevantes al objetivo de ampliación progresiva y a la preservación de derechos, la operatividad real de estas previsiones queda condicionada por la forma en que los Miembros definan mecanismos de afiliación, recaudación y gestión compatibles con trayectorias laborales discontinuas y con la mediación tecnológica propia del sector, así como por la existencia de instrumentos de coordinación que impidan que la movilidad –interna o internacional– se traduzca en lagunas de protección.

En relación con el derecho colectivo del trabajo, se reconoce de manera dual: de un lado, incorpora en el proyecto de convenio la referencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y, de otro, desplaza hacia la recomendación el desarrollo más específico de pautas aplicables a la realidad organizativa de las plataformas. Este diseño resulta coherente con la arquitectura general del sistema normativo de la OIT; sin embargo, deja abierta una cuestión relevante desde la perspectiva de la efectividad: la tutela colectiva en el trabajo en plataformas no se agota en la proclamación de derechos, sino que exige condiciones de ejercicio, garantías procedimentales y mecanismos de vigilancia que sean sensibles a un modelo productivo caracterizado por la deslocalización, la atomización de la fuerza de trabajo y la mediación tecnológica de la dirección empresarial (Esteve Segarra, 2022, pp. 52-53). En un mercado laboral del siglo XXI marcado por dinámicas de individualización –en las que se intensifica el discurso del emprendedor y se reconfiguran los contornos de la empresa y del proceso productivo–, los pilares del sindicalismo clásico se ven tensionados por formas de prestación formalmente autónomas que, no obstante, pueden presentar rasgos funcionales de dependencia y organización ajena, lo que obliga a reconsiderar el alcance y los canales de acción del derecho colectivo más allá del paradigma histórico del empleo asalariado típico (Ruiz Saura, 2023, pp. 218-219).

Desde esta perspectiva, el trabajo en plataformas evidencia un doble desafío. En primer lugar, el relativo al reconocimiento de la dimensión colectiva en entornos en los que la interacción laboral se produce de forma fragmentada y asimétrica, con escasa sociabilidad profesional y con relaciones triangulares o multiactor –plataforma, usuario/cliente, trabajador– que diluyen el interlocutor tradicional y dificultan la identificación del sujeto responsable de negociar. En segundo término, el derivado de que amplios segmentos de estos trabajadores se sitúan, por su calificación formal, en el ámbito del trabajo autónomo, donde la tutela colectiva ha sido históricamente más débil, al descansar en lógicas de autotutela individual y en esquemas de protección jurídica no equiparables a los del trabajo dependiente. El resultado es que derechos como la negociación colectiva, la acción sindical o la huelga, aun

reconocidos como fundamentales, encuentran obstáculos estructurales para su despliegue efectivo cuando la organización del trabajo se articula mediante sistemas automatizados de asignación, reputación y control, y cuando la continuidad del acceso al mercado de trabajo depende de decisiones unilaterales de desactivación o de mecanismos reputacionales que pueden operar como formas indirectas de disciplina. En este contexto, la experiencia comparada muestra la emergencia de formas de organización colectiva adaptativas –sindicatos sectoriales ampliados, asociaciones, redes y sindicatos digitales– que intentan reconstruir vínculos de solidaridad en colectivos dispersos y, al mismo tiempo, dotar de inteligibilidad colectiva a problemas que, en apariencia, se presentan como individuales. Esta evolución revela que la dimensión colectiva no desaparece con la digitalización, sino que se reconfigura: la acción colectiva se desplaza hacia canales no tradicionales y, en ocasiones, transnacionales, precisamente porque la plataforma opera más allá de fronteras y porque sus reglas de funcionamiento tienden a estandarizarse globalmente.

Finalmente, destacamos el contenido mínimo de los instrumentos de empleo o contratación y de los mecanismos de solución de conflictos. La recomendación orienta a que la relación quede documentada con un contenido mínimo en el que se identifique a las partes, la naturaleza de la prestación, la referencia al uso de decisiones automatizadas, los motivos de suspensión o desactivación, las reglas de determinación de la remuneración y sus deducciones, o la indicación del derecho aplicable, lo que opera como presupuesto de transparencia y de previsibilidad, y se proyecta, además, sobre la posibilidad real de impugnar decisiones empresariales adoptadas en entornos opacos. Con todo, el desplazamiento de estos estándares hacia la recomendación –y no hacia el convenio– vuelve a situar su eficacia en un plano condicionado por la incorporación interna, precisamente en un ámbito en el que la asimetría informativa y la fragmentación contractual tienden a acentuar la vulnerabilidad del trabajador. En paralelo, la previsión del proyecto de convenio sobre acceso a mecanismos de solución de controversias y vías de recurso y reparación, reforzada por la orientación de la recomendación de garantizar tal acceso en el territorio de residencia o de realización del trabajo con independencia del lugar de establecimiento de la plataforma, apunta a uno de los nudos críticos del fenómeno: la deslocalización empresarial y la consiguiente dificultad para activar remedios efectivos cuando la plataforma organiza el trabajo transfronterizamente o cuando el trabajador se sitúa en condiciones de movilidad o irregularidad administrativa. La mención expresa a la situación de personas migrantes y refugiadas confirma que el acceso a la tutela no se reduce a la existencia abstracta de vías de reclamación, sino que se vincula a condiciones materiales de justiciabilidad y a la eliminación de obstáculos que, en la práctica, pueden desincentivar o impedir la defensa de derechos tras la finalización de la relación. En esta medida, la combinación de pautas sobre documentación mínima del vínculo y garantías de recurso revela tanto una fortaleza –la identificación de presupuestos elementales de seguridad jurídica y de tutela– como un límite inherente a la técnica utilizada, en la medida en que la efectividad de tales previsiones queda atravesada por la diversidad de regímenes internos, por la complejidad jurisdiccional y por la arquitectura misma del poder de dirección digital.

5. Reflexión abierta

El examen del proyecto de convenio y de la recomendación permite constatar que las fórmulas ensayadas hasta ahora para afrontar los problemas derivados de este modelo productivo responden, en realidad, a distintas concepciones sobre la función misma del derecho del trabajo en el contexto de la digitalización. Lejos de agotarse en una controversia terminológica sobre la calificación del vínculo, el debate revela una tensión estructural entre la preservación de las categorías clásicas –dependencia y autonomía– y la necesidad de ofrecer respuestas normativas a formas de organización empresarial caracterizadas por la gestión algorítmica, la fragmentación de la prestación y la dispersión territorial de los sujetos implicados.

Las soluciones articuladas en los distintos ordenamientos –la configuración de figuras intermedias, el recurso a presunciones de laboralidad o de autonomía, el análisis casuístico de los indicios de dependencia y, más recientemente, la garantía de un núcleo mínimo de derechos con independencia de la calificación formal– no constituyen alternativas excluyentes, sino manifestaciones de estrategias regulatorias orientadas a restablecer equilibrios en un escenario de asimetría económica y tecnológica. La creación de estatutos específicos intenta reconocer la singularidad organizativa del trabajo en plataformas, aunque plantea el riesgo de consolidar segmentaciones normativas; la presunción de laboralidad opera como mecanismo de tutela frente a entornos ambiguos, pero su eficacia depende de la coherencia procesal y de la capacidad probatoria; el análisis casuístico permite adaptar la respuesta a la diversidad de situaciones, si bien puede generar fragmentación interpretativa, y la garantía de un mínimo de derechos, promovida en el ámbito internacional, introduce una capa de protección transversal cuya suficiencia y articulación con los sistemas laborales internos continúa siendo objeto de valoración.

Consideramos que uno de los aciertos más significativos del proyecto de convenio y de la recomendación radica en la identificación de ámbitos materiales que, hasta hace pocos años, permanecían en la periferia del debate laboral y que hoy constituyen el núcleo mismo de la organización productiva en plataformas digitales. En este sentido, la incorporación de disposiciones relativas a la protección de datos personales y a la transparencia en el uso de sistemas automatizados revela una comprensión adecuada de que la relación de trabajo en entornos digitalizados se articula, en gran medida, a través del tratamiento masivo de información. La exigencia de que las personas trabajadoras puedan acceder a los datos que les conciernen, conocer los criterios que rigen su procesamiento y contar con garantías frente a usos indebidos no solo proyecta al ámbito laboral principios consolidados en materia de privacidad, sino que contribuye a reequilibrar una asimetría informativa estructural propia de la gestión algorítmica. Asimismo, la previsión relativa a la portabilidad de valoraciones y reputaciones digitales introduce un elemento de movilidad y transparencia que atenúa la dependencia exclusiva respecto de una plataforma concreta y reconoce que el capital reputacional constituye, en este sector, un activo profesional con incidencia directa en las oportunidades de acceso al mercado.

De igual modo, el tratamiento del tiempo de trabajo y de la remuneración evidencia un esfuerzo por abordar dimensiones que inciden directamente en la efectividad del derecho al trabajo decente. Aunque el instrumento proyectado preserva la flexibilidad organizativa como rasgo característico del modelo, la referencia a límites razonables, a la necesidad de periodos de descanso y a la consideración de los tiempos de disponibilidad para la plataforma permite visibilizar una problemática que trasciende la mera asignación de tareas. La delimitación entre tiempo efectivamente prestado y tiempo de conexión o espera constituye uno de los puntos más sensibles en la economía de plataformas, en la medida en que incide tanto en la salud y seguridad como en la suficiencia de los ingresos. En esta línea, la exigencia de claridad en los métodos de cálculo de la remuneración, así como en las deducciones aplicables, representa un avance relevante frente a esquemas retributivos caracterizados por la opacidad y la variabilidad unilateral, al situar la transparencia como presupuesto mínimo de legitimidad en la fijación del precio del trabajo.

La dimensión transnacional del trabajo en plataformas digitales sitúa el debate en un plano que trasciende las respuestas estrictamente domésticas. La posibilidad de que la prestación se organice desde un Estado, se ejecute desde otro y se dirija a usuarios ubicados en múltiples jurisdicciones evidencia que los instrumentos tradicionales de regulación nacional resultan, en ocasiones, insuficientes para garantizar una tutela homogénea y efectiva. En este contexto, el proyecto de convenio y la recomendación de la OIT representan un intento de articular un marco común que permita encauzar, bajo estándares compartidos, fenómenos productivos cuya lógica operativa no reconoce fronteras jurídicas.

Las lagunas identificadas en numerosos ordenamientos –en particular, las relativas a la calificación del vínculo, a la incidencia de la gestión algorítmica en las condiciones de trabajo y a la cobertura de quienes desarrollan actividades en entornos transfronterizos– han contribuido a generar escenarios de inseguridad jurídica y de fragmentación normativa. La ausencia de criterios internacionales de referencia no solo dificulta la aplicación coherente de los principios del trabajo decente, sino que también favorece dinámicas competitivas basadas en diferencias regulatorias. Desde esta perspectiva, el instrumento proyectado no pretende uniformar de manera rígida los sistemas nacionales, sino establecer un suelo común que oriente la recepción interna de derechos vinculados a la transparencia en la dirección algorítmica, a la protección de datos personales, a la delimitación del tiempo de trabajo y a la garantía de una remuneración comprensible y verificable.

La relevancia de este marco internacional se proyecta asimismo sobre la capacidad de los Miembros para prevenir prácticas de deslocalización productiva o de competencia basada en estándares laborales más débiles. La fijación de parámetros mínimos a escala global puede contribuir a evitar que la flexibilidad organizativa inherente al modelo de plataformas se traduzca en una erosión progresiva de garantías laborales, sin desconocer la diversidad de configuraciones institucionales existentes. Al mismo tiempo, la eficacia real de tales estándares dependerá de su integración sistemática en los ordenamientos internos y del funcionamiento de mecanismos de control que aseguren su aplicabilidad efectiva.

En este sentido, la eventual aprobación del convenio y de la recomendación en la Conferencia Internacional del Trabajo prevista para junio de 2026 adquiere una significación particular. Más allá de las limitaciones técnicas o de los márgenes de apreciación que el propio instrumento reconoce a los Miembros, su adopción formal consolidaría un punto de inflexión en la construcción de un marco normativo internacional específicamente orientado a la protección del *homo rider*. Ello no implicaría el cierre del debate doctrinal ni la resolución definitiva de las tensiones estructurales analizadas, pero sí configuraría una base común desde la cual continuar desarrollando, en clave comparada y evolutiva, las categorías del derecho del trabajo frente a los desafíos de la economía digital. En esa posible convergencia entre norma internacional, recepción nacional y evolución jurisprudencial se sitúa el horizonte de discusión que este estudio deja abierto.

Referencias bibliográficas

- Alemán-Madrigal, L. E. (2025). *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el Derecho del Trabajo*. Ediciones Universidad Salamanca. <https://doi.org/10.14201/OVI0471>
- Alfonso Sánchez, R. (2016). Aproximación jurídica a la economía colaborativa: diferentes realidades. *Cuadernos de Derecho y Comercio*, 66, 13-73.
- Almendros González, M. A. (2023). El encuadramiento y el aseguramiento en la Seguridad Social del trabajo prestado a través de plataformas digitales. En J. L. Monereo Pérez, J. A. Maldonado Molina y R. Vida Fernández (Coords.), *Los sistemas de protección social ante la incidencia de la disrupción digital* (pp. 1-23). Comares.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2019). La vigencia de las funciones históricas del Derecho del Trabajo en el siglo XXI. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(2), 7-45.
- Aragón Gómez, C. (2023). El tiempo de trabajo ante las nuevas formas de organización empresarial. En J. R. Mercader Uguina y A. de la Puebla Pinilla, (Dir.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital*. (pp. 125-150). Tirant lo Blanch.
- Araguez Valenzuela, L. (2017). Nuevos modelos de economía compartida: Uber Economy como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-23.
- Cañigueral, A. (2021). Perfiles de trabajo en plataformas digitales. En M. L. Rodríguez Fernández, (Dir.), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social* (pp. 159-174). Thomson Reuters Aranzadi.
- Cavas Martínez, F. (2017). Las prestaciones de servicio a través de las plataformas informáticas de consumo colaborativo: un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 406, 23-56. <https://doi.org/10.51302/rtss.2017.1960>

- Cedrola Spremolla, G. (2019). Competencias, Organización del Trabajo y Formación Profesional en el Trabajo del Futuro: Algunas reflexiones para posibilitar cambios imprescindibles. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(1), 6-51.
- Consejo Editorial de Revista de Derecho Social. (2025). La OIT regulará por convenio internacional el trabajo al servicio de plataformas digitales. *Revista de Derecho Social*, 110, 7-14.
- De Stefano, V. (2016). La «gig economy» y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate, Nueva Etapa*, 27, 149-172.
- Esteve Segarra, A. (2018). «Zero hours contracts»: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social*, 82, 37-60.
- Esteve Segarra, A. (2022). Desafíos de las relaciones colectivas de trabajo en las empresas de plataforma. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(3), 52-76. <https://doi.org/10.20318/labos.2022.7367>
- Fernández-Costales Muñiz, J. (2020). La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 452, 83-115. <https://doi.org/10.51302/rtss.2020.934>
- Galán Zazo, J. I. y Zúñiga Vicente, J. A. (2021). Gig economy: ¿el inicio de una nueva era en la gestión de los recursos humanos? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 463, 167-197. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2486>
- Ginès i Fabrellas, A. (2021). El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica. *LABOS. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social* 2(1), 19-42. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6045>
- Mercader Uguina, J. R. (2020). Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico. *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 63.
- Nomdedéu Biosca, E. (2023). El trabajo en plataformas digitales y sus riesgos asociados en materia de salud. Derecho a la desconexión digital en el trabajo. En F. Trujillo Pons (Coord.), *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial* (pp. 29-60). Thomson Reuters Aranzadi.
- OIT. (2025). *Trabajo decente en la economía de plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo. 114.ª reunión, 2026*.
- Pazos Pérez, A. (2020). La reputación digital mediante algoritmos y los derechos fundamentales de los trabajadores. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (Coords.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital* (pp. 487-503). Thomson Reuters Aranzadi.
- Pérez Campos, A. I. (2019). Economía colaborativa y tiempo de trabajo: ¿es necesario un cambio legislativo? En G. García González, M. Regina Redinha, M. R. Guimarães y B. Sáenz de Jubera Higuero (Coords.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* (pp. 129-148). Dykinson.
- Poquet Catalá, R. (2019). Zonas grises de la economía colaborativa: Uber como paradigma. En G. García González, M. Regina Redinha, M. R. Guimarães y B. Sáenz de Jubera Higuero (Coords.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* (pp. 61-84). Dykinson.

- Raso Delgue, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1), 1-35.
- Rocha Sánchez, F. (2025). Hacia un Convenio Global sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. *NET21*, 25. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2025/07/ARTICULO-FERNANDO-ROCHA-NET-21.pdf>
- Rodríguez Fernández, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. *Teoría y Derecho. Revista de Pensamiento Jurídico*, 23, 70-91.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. C. (2017). La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138, 125-161.
- Rosenbaum Carli, F. (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*. Aranzadi.
- Ruiz Saura, J. E. (2023). Reinventar el conflicto colectivo en las nuevas relaciones laborales del siglo XXI: el caso de la empresa de plataforma. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 49, 215-235. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24599>
- Todolí Signes, A. (2017). Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. En M. Rodríguez-Piñero Royo y M. Hernández Bejarano (Dir.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 223-241). Bomarzo.
- Todolí Signes, A. (Dir.). (2020). *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.

Luis Ernesto Alemán-Madrigal. Doctor por la Universidad de Salamanca (tesis sobresaliente *cum laude*, nominada a premio extraordinario) y Doctor en Derecho por la Universidad Americana (*magna cum laude*). Abogado y notario público, con Máster en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social, Máster en Derecho de Empresas y Máster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Profesor de grado y posgrado en Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Metodología de la Investigación Jurídica en universidades de Nicaragua, Perú y España. Actualmente, asesor legal del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, miembro del Comité Ejecutivo de América Latina para CIELO Laboral, así como par evaluador y miembro de comités editoriales de revistas científicas especializadas en Derecho laboral y de la protección social. <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>