



▶ Trabajo decente en la economía de plataformas: actualización de la legislación y la práctica

Julio de 2024

▶ Puntos clave

- ▶ El informe de la OIT titulado [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas](#), CIT.113/Informe V(1), 2024 describe la legislación y la práctica en relación al trabajo decente en la economía de plataformas hasta principios de noviembre de 2023. Esta ficha informativa describe los últimos acontecimientos relacionados con los nuevos instrumentos¹ en Australia, Canadá, China, Colombia y Estados Unidos.
- ▶ En noviembre de 2023, la Asamblea Legislativa de Columbia Británica (Canadá) aprobó para modificar la Ley de Normas de Empleo de 1996 y la Ley de Indemnización a Trabajadores de 2019. Las enmiendas han permitido la elaboración de reglamentos que establecen normas de empleo y protecciones de indemnización laboral para determinados trabajadores de plataformas. Estos reglamentos se anunciaron en junio de 2024, entrarán en vigor en septiembre de 2024 y se aplicarán a servicios de transporte y reparto realizados a través de aplicaciones.
- ▶ Directrices de implementación relativas a los trabajadores en "nuevas formas de empleo", fueron publicadas en China en febrero de 2024, sobre tiempo de trabajo y remuneración; transparencia y algoritmos; así como resolución de conflictos laborales.
- ▶ En enero de 2024, el Parlamento australiano aprobó una serie de enmiendas a la Ley de Trabajo Justo de 2009, incluyendo disposiciones que facultan a la Comisión de Trabajo Justo (Fair Work Commission) para dictar órdenes y directrices que fijan estándares mínimos en relación con contratistas independientes que son trabajadores "en condiciones similares a los asalariados" trabajando para plataformas digitales de trabajo. La Ley también establece reglas relativas a la desactivación injusta de trabajadores de una plataforma digital de trabajo.
- ▶ En Colombia, la empresa de reparto Rappi y el Sindicato Unión Trabajadores de Plataformas celebraron un nuevo acuerdo que establece una tasa de remuneración mínima por pedido y modalidades de cooperación futura.
- ▶ En Minnesota, Estados Unidos, se han convertido en ley nuevos requisitos al trabajo en plataforma para Empresas de Red de Transporte (ERT) con relación a los conductores de transporte de pasajeros. Esto incluye requisitos relativos a seguros, compensación mínima y transparencia, desactivación, discriminación y disposiciones relativas al uso del arbitraje por parte de las ERT y los conductores.

Desarrollos en Columbia Británica, Canadá

En noviembre de 2023, la Asamblea Legislativa de Columbia Británica aprobó la Ley de Enmienda de la Legislación Laboral. Esta ley establece que, a los efectos de la Ley de Empleo de 1996 y de la Ley de Indemnizaciones para Trabajadores de 2019, los trabajadores de plataformas digitales deben considerarse empleados y los operadores de plataformas digitales

¹ Aunque se ha hecho todo lo posible por ser exhaustivo, es posible que se hayan adoptado otros instrumentos a los que no se hace referencia en este informe.

deben considerarse empleadores a los efectos de ambas leyes.² Estos cambios permitieron el desarrollo de la normativa³ que entrará en vigor en Septiembre de 2024 para definir a los trabajadores de plataformas digitales que estarían cubiertos por condiciones específicas de empleo.⁴ Las nuevas condiciones se aplicarán a los trabajadores de los servicios de transporte y de reparto a través de aplicaciones.

La normativa establece un salario mínimo⁵ de 20,88 \$⁶, (lo que equivale al 120% del salario mínimo general en Columbia Británica) para el "tiempo ocupado". El tiempo ocupado se define como el que comienza al aceptar una oferta de trabajo en una plataforma y finaliza cuando se completa o cancela la asignación de trabajo.⁷ Los operadores de plataformas deben estar obligados a completar los ingresos si no alcanzan el ingreso mínimo por tiempo ocupado.⁸ Los reglamentos también dispone que el operador de la plataforma puede exigir el pago del coste de utilizar cualquier medio de transporte para los fines de los servicios de reparto al trabajador y el pago de los costes de funcionamiento de un vehículo al trabajador de transporte de personas.⁹ Una disposición adicional en materia de compensación obliga a abonar una asignación por gastos de distancia a los trabajadores que utilicen medios de transporte para llevar a cabo una tarea durante el tiempo contratado.¹⁰ Otras disposiciones establecen requisitos adicionales relativos a la transparencia pago y la transparencia de destino,¹¹ declaraciones salariales.¹²

En cuanto a la suspensión de cuentas, la normativa obliga a las empresas de plataformas a informar por escrito al trabajador del motivo de la suspensión de su cuenta y no se permite la suspensión indefinida de trabajadores a menos que esté relacionada con una falta grave, un riesgo inmediato para la salud y la seguridad de otra persona o con el cumplimiento de la ley.¹³

La normativa también ampliará la cobertura de las indemnizaciones por accidentes laborales a los trabajadores de los servicios de transporte y de reparto, que tendrán derecho a prestaciones por esta causa. Las empresas de plataformas serán responsables de inscribirse para obtener esta cobertura, cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de notificar lesiones y enfermedades e investigar incidentes significativos.¹⁴

Opiniones orientadoras en China sobre trabajadores en nuevas formas de empleo

En 2021 China, fueron introducidas las "Opiniones orientadoras sobre la Salvaguarda de los Derechos e Intereses Laborales de los Trabajadores en Nuevas Formas de Empleo", que hacen referencia al concepto de "relación laboral menos que completa" cuando un trabajador no reúne los criterios de una relación laboral.¹⁵ Así, los trabajadores de plataformas no se clasifican como empleados. Las opiniones orientadoras establecen proyectos pilotos para la implementación efectiva de las políticas relativas al trabajo de plataforma.

Posteriormente, en 2023, se publicaron directrices de implementación relativas a los contratos de trabajo y los acuerdos escritos. En Febrero de 2024, el Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social publicó directrices de implementación adicionales en tres áreas: tiempo de trabajo y remuneración; transparencia de la disciplina laboral y los

² Secciones 2 y 9, Ley de Enmienda de la Legislación Laboral, 2023.

³ [Orden del Consejo nº 339, Provincia de Columbia Británica, Canadá, de 17 de junio de 2024](#), por la que se modifica el Reglamento sobre normas de empleo, B.C. Reg. 396/95

⁴ Parte 1.1. y 7.2.

⁵ Sección 18.2.

⁶ Excluidas las propinas, que no se consideran parte del salario mínimo.

⁷ Sección 1(b)(4).

⁸ Sección 18.2(3).

⁹ Artículo 45.28.

¹⁰ Artículo 45.29.

¹¹ Artículo 45.30.

¹² 45.31.

¹³ Artículo 45.32(1)(a).

¹⁴ [Salario justo y protecciones básicas para los trabajadores autónomos | BC Gov News](#) (17 de junio de 2024)

¹⁵ MOHRSS et al., Guiding Opinions on Safeguarding the Labour Rights and Interests of Workers in New Forms of Employment, julio de 2021.

algoritmos; y resolución de conflictos laborales.¹⁶ Las directrices de implementación se aplican a los "trabajadores en nuevas formas de empleo" que aceptan tareas en una plataforma digital y dichas tareas se prestan de acuerdo con los requisitos de la plataforma a cambio de una remuneración, especialmente en los sectores de reparto, transporte, logística y servicios domésticos. Los trabajadores que realizan actividades empresariales de forma totalmente independiente quedan excluidos del ámbito de aplicación de estas directrices de implementación.

Remuneración y tiempo de trabajo

Las directrices de implementación sobre remuneración y tiempo de trabajo establecen que las empresas y los sindicatos, teniendo en cuenta las características de la industria y las condiciones de la empresa, deben determinar un tiempo máximo de trabajo diario y un número máximo de pedidos consecutivos.¹⁷ La plataforma debe hacer cumplir este límite deteniendo la transmisión de pedidos a los trabajadores que superen el límite de tiempo especificado.

Las directrices establecen que deben aplicarse las normas de salario mínimo por hora prescritas por el gobierno local para el lugar en el que trabaja un trabajador.¹⁸ La empresa debe pagar una remuneración razonable por el trabajo realizado en un día festivo por ley, superior a la remuneración de la jornada laboral normal.¹⁹ Además, prevé que las empresas y los sindicatos o representantes de los trabajadores realicen consultas sobre las normas de remuneración del trabajo, con el fin de garantizar una remuneración razonable que tenga en cuenta las características de la industria y las condiciones de las empresas.²⁰

Las directrices de implementación no son aplicables a las personas físicas que utilizan plataformas de Internet para llevar a cabo actividades empresariales de forma totalmente independiente.²¹

Transparencia

Las directrices de implementación sobre transparencia de los algoritmos y la disciplina laboral abordan la transparencia de los contratos y establecen que las empresas de plataforma que formulen o revisen las normas laborales deberán seguir los principios de equidad y justicia, así como de transparencia.²²

Establece que las empresas de plataformas deben revelar a los trabajadores sobre las normas y reglamentos, las cláusulas contractuales estándar, las reglas del algoritmo y sus mecanismos operativos directamente relacionados con los derechos e intereses de los trabajadores, como el acceso y la desactivación de la cuenta de la plataforma, los principios básicos de la asignación de pedidos, la remuneración y el pago, las horas de trabajo y el descanso.²³ En relación a la jornada laboral y el descanso, esto incluye la suspensión de la asignación de pedidos a trabajadores que hayan alcanzado el máximo de horas de trabajo acumuladas, con el fin de evitar la fatiga.²⁴ Las directrices de implementación también establecen que las empresas de plataformas deben divulgar las normas relativas a los requisitos de servicio, los sistemas de evaluación y los procesos de reclamación.²⁵

Las directrices de implementación establecen que las plataformas deben informar y consultar al ministerio local cuando cambien su modelo de negocio o sus contratos laborales, si ello repercute significativamente en los derechos e intereses de los trabajadores.²⁶

¹⁶ *Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social* 23 de febrero de 2024, [人力资源社会保障部办公厅关于印发《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》的通知](#) 国务院部门文件 中国政府网 (www.gov.cn)

¹⁷ Artículo 5.

¹⁸ Artículo 8.

¹⁹ Artículo 9.

²⁰ Artículo 7.

²¹ Artículo 14.

²² Artículo 4.

²³ Artículo 5.

²⁴ Artículo 5, apartado 4.

²⁵ Artículo 6.

²⁶ Artículo 7.

Resolución de conflictos

Las directrices de implementación sobre resolución de conflictos proporciona un marco para la resolución de conflictos laborales en las nuevas formas de empleo para resolverlos de manera oportuna, conveniente y de alta calidad.²⁷ Las directrices de implementación animan a las empresas de plataformas a establecer comités internos de mediación de conflictos laborales con la participación de representantes sindicales, representantes de los trabajadores y representantes de las empresas. Si un trabajador considera que se han vulnerado sus derechos o intereses, puede presentar una queja ante el comité de mediación de conflictos laborales de la empresa.²⁸

El trabajador también puede solicitar que el conflicto se resuelva a través de una mediación jurídicamente vinculante.²⁹ Si la mediación fracasa, el trabajador puede acudir a una institución de arbitraje de conflictos laborales o a los tribunales.³⁰ Asimismo, los trabajadores también pueden acudir al Departamento de Recursos Humanos y Seguridad Social si se encuentra en el ámbito de su supervisión laboral.³¹

Las orientaciones animan a las localidades a explorar e innovar en materia de mecanismos de mediación de conflictos laborales en las nuevas formas de empleo, y a establecer instituciones de mediación de conflictos de "ventanilla única" para las nuevas formas de empleo mediante la coordinación entre organismos con funciones en esta materia.³²

Enmiendas a la Ley del Trabajo Justo en Australia

En febrero de 2024 se promulgó en Australia la Ley Enmienda de la Legislación sobre Trabajo Justo (Cierre de Lagunas No. 2).³³ Esta ley incluye disposiciones que regulan aspectos de la relación entre las plataformas digitales de trabajo y los contratistas independientes que realizan trabajos en estas plataformas, sin cambiar la clasificación general de los trabajadores como contratistas independientes. La Ley faculta a la Comisión de Trabajo Justo (Fair Work Commission - FWC-), el tribunal australiano de relaciones laborales,³⁴ a dictar órdenes o directrices que fijen estándares mínimos para los trabajadores en condiciones similares a los asalariados en este sector. La Ley establece que una persona³⁵ es un trabajador en condiciones similares a los asalariados cuando participa de un contrato de servicios para realizar tareas en una plataforma digital y todo el trabajo, o una mayoría significativa del mismo, se realiza en el marco del contrato de servicios (sin que se realice ningún trabajo realizado como empleado), y se cumplen dos o más de los siguientes criterios:

- la persona tiene escaso poder de negociación en relación al contrato de servicios en virtud del cual se realiza el trabajo;
- la persona recibe una remuneración igual o inferior a la de un empleado que realiza un trabajo comparable;
- la persona tiene un bajo grado de autoridad sobre la realización del trabajo;
- la persona tiene las demás características que prescriba la normativa".³⁶

Funciones de la FWC en materia de órdenes y directrices sobre estándares mínimos

La FWC puede dictar órdenes o directrices relativas a los estándares mínimos para los trabajadores en condiciones similares a los asalariados por iniciativa propia o previa solicitud de conformidad con la Ley.³⁷ En el ejercicio de estas funciones, la FWC debe tener en cuenta una serie de factores que se detallan en el *objetivo de normas mínimas* prescrito en la Ley. Esto incluye, entre otros aspectos, la necesidad de normas que no den preferencia a un modelo empresarial o

²⁷ Artículo 1.

²⁸ Artículo 9

²⁹ Artículo 16

³⁰ Artículo 17.

³¹ Artículo 18.

³² Artículo 20.

³³ Los cambios relativos al trabajo en plataformas entran en vigor el 26 de agosto de 2024 o en una fecha anterior fijada por el Gobierno australiano.

³⁴ La FWC se creó en virtud de la Ley de Trabajo Justo de 2009. Está compuesta por miembros de la Comisión primaria nombrados por recomendación del Gobierno australiano, miembros del panel de expertos y miembros de los tribunales laborales estatales.

³⁵ También incluye a las personas físicas que son administradores de una persona jurídica y a sus familiares, a los fideicomisarios de un fideicomiso y a los socios de una sociedad.

³⁶ Sección 15P, Fair Work Legislation Amendment (Closing Loopholes No. 2) Act 2024.

³⁷ Artículo 536J(4) y artículo 536KR.

acuerdo de trabajo sobre otro³⁸, que estén adaptadas a la industria, ocupación o sector pertinente y a los modelos empresariales pertinentes³⁹, y que reflejen las diferencias entre las formas de contratación de los trabajadores regulados como contratistas independientes y la forma de contratación de los empleados⁴⁰. En el ejercicio de sus funciones, la FWC debe evitar repercusiones negativas y poco razonables sobre, entre otras cosas, la competencia sostenible, los costes empresariales, la carga reglamentaria, la sostenibilidad, la innovación, la productividad o la viabilidad.⁴¹

En el ejercicio de sus funciones, la FWC no debe dictar ni modificar dichas normas con estándares mínimos a menos que haya habido un verdadero compromiso con las partes afectadas, haya seguido los requisitos de consulta prescritos,⁴² y haya tenido en cuenta la flexibilidad y posibilidad de elección en la modalidad de trabajo.⁴³

Condiciones de las órdenes y directrices sobre estándares mínimos

Las órdenes y directrices que fijan estándares mínimos deben incluir términos relativos a la cobertura con respecto al trabajo específico de la plataforma digital, los operadores de la plataforma de trabajo digital y los trabajadores en condiciones similares a los asalariados cubiertos.⁴⁴ Sin limitar los términos que pueden incluirse, la FWC puede emitir órdenes con estándares mínimos en relación con las condiciones de pago, las deducciones, los seguros, la consulta, el mantenimiento de registros, la representación, los derechos de los delegados, la recuperación de costes y cualquier otra cuestión prescrita por las regulaciones.⁴⁵

Una orden con estándares mínimos puede contener los términos que estén permitidos, y debe incluir términos que se le exija incluir, sólo en la medida necesaria para lograr el objetivo de los estándares mínimos.⁴⁶ Además, la FWC no puede dictar órdenes o directrices con respecto a algunos aspectos, a menos que tenga la certeza de que la inclusión de tales aspectos es adecuada teniendo en cuenta el tipo de trabajo realizado y los operadores de la plataforma digital de trabajo en concreto. Se trata de aspectos como:

- Tarifas de penalización por trabajo realizado en horas o días determinados (incluidas, entre otras, las cargas y las indemnizaciones por turnos).
- Pago por el tiempo de espera antes de la aceptación de un trabajo en una plataforma digital de trabajo o el tiempo entre la finalización de un trabajo y otro.
- Periodos mínimos de contratación o un pago mínimo referible a un periodo de contratación mínimo.⁴⁷

La FWC no debe dictar órdenes sobre: tarifas de horas extraordinarias; acuerdos de turnos; condiciones que modifiquen la relación laboral y asuntos que sean principalmente de naturaleza comercial y que no afecten a las condiciones de contratación; y condiciones que modifiquen la forma de contratación de los trabajadores cubiertos por la orden, incluida una condición que considere a dichos trabajadores empleados.⁴⁸ Las órdenes tampoco deben incluir cuestiones de salud y seguridad que ya estén reguladas en otras leyes.

Negociación colectiva

La Ley autoriza los convenios colectivos entre trabajadores "en condiciones similares a los asalariados" y operadores de plataformas digitales.⁴⁹ Autoriza, a efectos del artículo 51(1) de la Ley de Competencia y Consumo de 2010, la elaboración de un convenio colectivo, así como las actividades preparatorias o incidentales a la elaboración o solicitud de registro de un convenio colectivo. También establece que todo lo que se haga de conformidad con una orden sobre estándares

³⁸ Artículo 536J(a)(v).

³⁹ Artículo 536J(a)(vi).

⁴⁰ Artículo 536J(a)(viii).

⁴¹ Sección 536J.

⁴² Esto incluye una oportunidad razonable para que las entidades afectadas presenten una alegación sobre un proyecto de orden en virtud de s.536KAB.

⁴³ Artículo 536K(4).

⁴⁴ Artículo 536KH y artículo 536KW.

⁴⁵ Artículos 536KL y 536KX.

⁴⁶ Artículo 536KO.

⁴⁷ Sección 536KMA y sección 536KY(aa).

⁴⁸ Sección 536KM y sección 536KY(a).

⁴⁹ Véase la Subdivisión B sobre la cobertura y el funcionamiento de los convenios colectivos.

mínimos, directriz sobre estándares mínimos o un convenio colectivo, está específicamente autorizado a los efectos del artículo 51, apartado 1, de la Ley de Competencia y Consumidores de 2010.

Desactivación injusta de trabajadores

La Ley prevé recursos cuando un trabajador "en condiciones similares a los asalariados" ha sido injustamente desactivado de una plataforma digital de trabajo y la desactivación no se ajusta al Código de Desactivación de Plataformas Digitales de Trabajo.⁵⁰ De acuerdo a la Ley, este Código debe ser dictado por el Ministro.⁵¹ La FWC, en tales circunstancias, puede ordenar la reactivación de la cuenta de un trabajador y restablecer los pagos perdidos.⁵²

Un nuevo convenio para los trabajadores de plataformas en Colombia

En febrero de 2024, la empresa de reparto Rappi S.A.S. y el Sindicato Unión Trabajadores de Plataformas Digitales (UNIDAPP) llegaron a un acuerdo tras un proceso de mediación que contó con el apoyo del Ministerio de Trabajo.

El acuerdo establece una remuneración mínima de 640 pesos colombianos por kilómetro recorrido durante un pedido, excluyendo los cuatro primeros kilómetros, y con un importe mínimo de 3.050 pesos por viaje completado.

El acuerdo también estipula que UNIDAPP colaborará con Rappi S.A.S en la lucha contra el fraude, mediante la transmisión de información pertinente. Tras el acuerdo, los procedimientos y motivos que conducen a la inhabilitación de cuentas serán analizadas y podrían ajustarse.

El acuerdo prevé que la Oficina del Defensor del Repartidor medie en los conflictos entre los trabajadores y la plataforma.

Enmiendas legislativas estatales en Minnesota, Estados Unidos

En el estado de Minnesota (Estados Unidos), el poder legislativo aprobó en 2024 nuevas condiciones mínimas aplicables a las Empresas de Red de Transporte (ERT) en relación a los conductores de plataformas de transporte privado de pasajeros.⁵³ Esto incluye requisitos relativos a la compensación mínima, la transparencia, la desactivación, la prohibición de la discriminación y se incluyen disposiciones sobre los seguros y sobre las condiciones en el uso del arbitraje.

Compensación

Con respecto a la transparencia de la compensación, que entrará en vigor en diciembre de 2024, las ERT deben notificar por escrito la compensación o la política de compensación en el momento de la activación de una cuenta y, posteriormente, una vez al año. Esta notificación debe contener información sobre la compensación mínima legal, la frecuencia de pago y los derechos y recursos en caso de que una ERT incumpla sus obligaciones legales en materia de compensación.⁵⁴ También exige a las ERT que incluyan en dicha información un aviso indicando que el conductor tiene derecho a optar por la cobertura de los permisos familiares y las prestaciones médicas previstas en la ley.

Los requisitos de compensación mínima establecen que un conductor de ERT debe recibir una tarifa mínima en formato por minuto y por milla (1,28 USD por milla y 0,31 USD por minuto) y un importe mínimo de compensación de 5,00 USD.⁵⁵ Otras disposiciones establecen que las propinas pertenecen al conductor y no forman parte de la compensación. Estas disposiciones entran en vigor en diciembre de 2024.

⁵⁰La sección 536LJ establece que el Ministro debe, mediante instrumento legislativo, elaborar un código que se denominará Código de desactivación de la plataforma digital de trabajo.

⁵¹ Artículo 536LJ.

⁵² Los criterios para determinar si una desactivación es injusta se basan en si existe una razón válida relacionada con la capacidad o conducta de la persona y la desactivación es por más de 7 días hábiles. No obstante, determinados actos pueden no considerarse desleales según lo dispuesto en el artículo 536LH.

⁵³ Capítulo 127 - H.F. 5247, Estado de Minnesota.

⁵⁴ Sección 181C.02

⁵⁵ Sección 181C.03.

Desactivación

Con respecto a la desactivación, las ERT deben tener una política de desactivación en lenguaje sencillo que esté disponible en línea a través de la plataforma digital. Esta política debe establecer que se trata de una cláusula contractual aplicable. Además, debe proporcionar a los conductores una comprensión razonable de las circunstancias que constituyen una violación que puede justificar la desactivación; describir los procedimientos de desactivación; y explicar los criterios y procedimientos para reconsiderar una decisión de desactivación.⁵⁶ La ley también establece otras condiciones relacionadas con las desactivaciones prohibidas, así como a los avisos y advertencias que deben proporcionar las ERT.

Otros requerimientos

La ley prohíbe discriminar a un solicitante cualificado o a un conductor de ERT por motivos de raza, origen nacional, color, credo, religión, sexo, discapacidad, orientación sexual, estado civil o identidad de género.⁵⁷

La ley establece que las ERT deben dar a los conductores la posibilidad de optar por el arbitraje. Los derechos y recursos establecidos en la ley deben regir el arbitraje entre un conductor en Minnesota y una ERT. Además, establece que en la medida de lo posible, si la situación involucra a un conductor de Minnesota, este Estado debe ser la sede utilizada por la ERT para el arbitraje.

Datos de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

**Departamento de Condiciones de Trabajo e
Igualdad**
E: inwork@ilo.org

⁵⁶ Sección 181C.04

⁵⁷ Artículo 181C.06