



TRABAJO DECENTE Y CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS*

DECENT WORK AND DIGNIFIED WORKING CONDITIONS IN THE PLATFORM ECONOMY

LAURENTINO J. DUEÑAS HERRERO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valladolid

<http://orcid.org/0000-0002-3581-6611>

Cómo citar este trabajo: Dueñas Herrero, L. J. (2026). Trabajo decente y condiciones dignas de trabajo en la economía de plataformas. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–34. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13686>

SUMARIO

- 1. El concepto de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo.*
- 2. La promoción del trabajo decente: a caballo entre dos organizaciones mundiales.*
- 3. La precariedad en las condiciones laborales del trabajo en plataformas.*
- 4. Conclusiones.*
- 5. Bibliografía.*

* Investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.



RESUMEN

La pretensión es deslindar debidamente el término trabajo decente acuñado por la OIT, para ello se han analizado las dimensiones que ofrece el concepto desde distintos puntos de vista, no solo el normativo. En concreto, el estudio se ha adentrado en los empleos precarios de la economía de plataformas, porque es cierto que brindan la posibilidad de un trabajo flexible en el lugar y el tiempo, pero conllevan una evidente falta de trabajo decente.

PALABRAS CLAVE: trabajo decente, economía de plataformas.

ABSTRACT

The aim is to properly define the term "decent work," coined by the ILO. To this end, the dimensions of the concept have been analyzed from various perspectives, not just the normative one. Specifically, the study has explored precarious jobs in the platform economy, because while they offer the possibility of flexible work in terms of location and time, but they lead to a clear lack of decent work.

KEYWORDS: decent work, platform economy.

1. El concepto de trabajo decente acuñado por la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo decente de un modo extensivo, al entenderlo como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, fórmula que es completada con la necesaria existencia de un marco tuitivo que permita que los derechos laborales sean efectivamente protegidos y los trabajadores obtengan una adecuada remuneración y protección social. Este concepto entronca directamente con el conjunto de valores y principios inspiradores de la acción de este organismo supranacional¹. El doble término “trabajo decente” fue utilizado por primera vez por el Director General de la OIT Juan Somavía en 1999, cuando presentó su Memoria en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, titulada precisamente: “Trabajo Decente”². En la Memoria del Director General a la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 2000, también se presentó una nueva metodología en la que el trabajo

¹ En otras palabras, la “acción de política del Derecho Social de la OIT está encaminada a garantizar el trabajo decente, que es el trabajo con respecto al conjunto de derechos fundamentales de la persona que trabaja”. Véase, MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum Ediciones, Murcia, 2019, pp. 224-225.

² SOMAVÍA, J., *Informe del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión, Ginebra, 1999.

decente debía entenderse como un concepto integrador, en cuya realización era necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo³. El concepto de trabajo decente no perseguía cambiar los objetivos de la OIT, sino reformularlos. El presupuesto de la OIT se había ampliado en ese momento a 39 programas principales e impulsó a una organización que con tantas prioridades no tenía ninguna, por lo que redujo el número a cuatro: empleo, protección social, normas y diálogo social. La expresión “trabajo decente” era una forma conveniente de expresar estos objetivos, pero especialmente después de que Amartya Sen lo reconociera como paradigma de desarrollo en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, se convirtió en el marco para la gestión y ejecución de las actividades de la OIT. En el apartado 25 de la Memoria del Director General de 2001 (*Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*), el trabajo decente aparece como una propuesta integrada, que debe reunir las metas del empleo y las normas y vincularlas a su vez con otras cuestiones relativas al trabajo decente, como la seguridad, el diálogo social y la igualdad de género. Además, esta propuesta integrada, que combina valores y metas económicas y sociales, es la contribución singular de la OIT al progreso social en la economía globalizada⁴.

En su Discurso ante el Club Diplomático de Ginebra, 18 de septiembre de 2002, Juan Somavía volvió a defender que el trabajo decente se afirmaba en cuatro pilares principales. El primero de esos pilares es el trabajo o empleo mismo. El segundo estaba representado por los derechos en el trabajo, particularmente los fundamentales: libertad de asociación, derecho a negociación colectiva y erradicación del trabajo forzoso, la discriminación y el trabajo infantil. El tercer pilar tenía que ver con la noción de seguridad y protección social, pues a pesar de que la perenne demanda de seguridad refleja una necesidad humana básica, hoy son muchos los que se encuentran en situaciones de inseguridad y empleo precario: el 80% de la población activa del mundo carece de protección social, subsidios de desempleo u otras formas de asistencia social. El cuarto pilar, por último, se centraba en la idea de representación y diálogo social; y el diálogo social debía ser el mecanismo que ayudara a avanzar en las otras tres dimensiones del trabajo decente. A lo cual añadió que la manera en que la gente podía hacer oír su voz era un aspecto clave de la noción de trabajo decente, entendiendo por tal, el que les permita criar una familia, educar a los hijos y, con el tiempo, tener una pensión⁵. A juicio de quien suscribe, desde aquí parece que la mejor

³ GARCÍA SEDANO, T., “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible, obligaciones para el Reino de España”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 148.

⁴ https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit34.pdf.

⁵ SOMAVÍA, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, Santiago de Chile, 2014, p. 25. Dicho en otros términos, “Dondequiera que yo vaya hoy en el mundo lo que me dice la gente es que, después del respeto por los derechos humanos fundamentales, lo que más desea es un trabajo decente que le permita criar una familia, educar a los hijos y, con el tiempo, tener una pensión” (Discurso ante la Convención de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), Los Ángeles, Estados Unidos, 11 de octubre de 1999), *Ibidem*, p. 5.

forma de entender la “doble d” está en su recíproca proyección: un trabajo decente es el que nos proporciona una vida digna.

Situados en ese contexto, cuando se preguntó a Tarja Halonen, Copresidenta de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, porque se eligió la frase “decent work” (el trabajo debe ser decente), contestó que seguramente fue para no usar la palabra “bueno”, por sus connotaciones, ya que los términos “buen trabajo” y “buena vida” no transmitían lo que se buscaba y “decente” significaba algo que aún no se había logrado, pero de lo que se estaba muy cerca; por otra parte, “decente” también se utilizaba como sinónimo de “justo”. Según sus propias palabras, se trataba de un objetivo realista y era una demanda global que debía de ser una realidad en todas partes⁶.

En definitiva, trabajo decente o digno es un concepto formulado por los mandantes de la OIT, que la Conferencia Internacional del Trabajo hizo suyo en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa⁷. Si bien, aunque el concepto de “trabajo decente” se ha utilizado reiteradamente en la OIT, hasta el presente sólo había aparecido expresamente recogido en uno de sus Convenios, el número 189 dedicado a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Concretamente, en el art. 6 de este Convenio OIT 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16/11/2011, se dice que “todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como si residen en el hogar para el que trabajan, de unas condiciones de vida decentes que respeten su privacidad”⁸. Ahora también el “trabajo decente” aparece expresamente citado en el Título VI. *Promoción del trabajo decente*, del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, aprobado el 12 de junio de 2026, en cuyo art. 7 se manifiesta que “todo Miembro procurará adoptar, en sus políticas nacionales y en función de sus circunstancias nacionales, medidas para promover la creación de

⁶ HALONEN, T., “Harnessing Globalization: An Everlasting Challenge”, en Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021, p. 9: “I have sometimes been asked why we chose the phrase decent work. We did not want to use the word good because of its connotations. The terms good job and good life did not convey what we wanted. Decent means that we are not quite there yet but very close; and decent is also a synonym for fair. It was a realistic objective that we could build on. It is a global demand. It must be true everywhere. I remember the ILO Secretary-General, Juan Somavia, thinking along the same lines even before that. However, I was not involved in the process at that point”.

⁷ NIETO ROJAS, P., “El papel de los sindicatos en la consecución del trabajo decente. Especial referencia a los Acuerdos Marco Globales”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos, Volumen II*, OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017, p. 195.

⁸ ROJO TORRECILLA, E., “El trabajo decente en normas y documentos de la OIT”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, 2019, p. 97.

oportunidades de trabajo decente y alentar la progresión profesional y el desarrollo de competencias en la economía de plataformas”⁹.

Antes de la conceptualización por la OIT del trabajo decente, que se ha terminado convirtiendo en un elemento central de su política de globalización, su estrategia se basaba en un esquema diferente que destacaba las perspectivas derivadas de la legislación laboral arraigada en Occidente, centrada en los contratos de trabajo y su marco regulatorio. Con el trabajo decente, la OIT adoptó una visión inclusiva del trabajo, una visión que se deriva de su propia Constitución. De este modo, la organización enfatizó en la necesidad de desarrollar sistemas sociales y económicos que garantizaran la seguridad básica y el empleo, pero que también se debían adaptar a las circunstancias rápidamente cambiantes de un mercado global. Como ya se ha dicho, de forma resumida, la agenda de trabajo decente de la OIT se basó en cuatro pilares: (1) promoción del empleo, (2) protección social, (3) diálogo social y (4) derechos en el trabajo¹⁰. Guy Ryder, Director General de la OIT, utilizó el concepto de trabajo decente como la piedra angular de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo en 2019, de tal forma que el concepto de trabajo decente, lanzado por Juan Somavía en su primer informe tras asumir el cargo en 1999, y continuado por su sucesor, se ha terminado incorporando al corpus normativo de la OIT¹¹.

Más adelante, la Comisión Mundial de la OIT sobre la Dimensión Social de la Globalización llegó a un consenso para reconocer el concepto de “trabajo decente” dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. El objetivo práctico a corto plazo de la Comisión Mundial fue incorporar el trabajo decente y el empleo a los principios de la OIT, a los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y, posiblemente, a los objetivos de otras organizaciones internacionales. El mismo objetivo también debía incluirse en los programas gubernamentales. Concretamente, el trabajo decente se añadió a los Objetivos de Desarrollo del Milenio mediante la Resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de septiembre de 2005. En el Documento final de la Cumbre Mundial 2005 (A/RES/60/L.1), párrafo 47 (Empleo), se puede leer que “Apoyamos

⁹ Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo, 114.^a reunión, 11 de junio de 2026. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Record-5A-SP.pdf> Véase el cuadro comparativo y anotaciones entre el Proyecto de Convenio y el texto definitivamente aprobado por la CIT, el 12/06/2026, en el blog de ROJO TORRECILLA, E., “Una CIT histórica: aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Texto comparado con el Proyecto de Convenio, y con algunos artículos de la Directiva UE”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/06/una-cit-historica-aprobacion-del.html>

¹⁰ LIUKKUNEN, U., “The ILO and Transformation of Labour Law”, en Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021, p. 25.

¹¹ TAPIOLA, K., “What Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?”, en Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021, p. 64.

firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio”¹².

La dignidad humana y el trabajo decente forman parte de la función garantista que se presume de la OIT, concretamente, la OIT hace referencia a “El cumplimiento del contrato social: un programa *centrado en las personas*. OIT: trabajar para un futuro más prometedor” – Comisión mundial sobre el futuro del trabajo, oficina internacional del trabajo – Ginebra: OIT, 2019, donde se hace notar que el programa centrado en las personas tiene visión de futuro y se ocupa preferentemente del desarrollo de las capacidades humanas necesarias para prosperar en una era digital sin emisiones de carbono. Para ello, se deberán renovar los fundamentos democráticos de los mercados de trabajo y se deberá reforzar el diálogo social; es decir, “se deberán garantizar los derechos fundamentales del trabajo, velando porque todos los trabajadores gocen de la protección laboral adecuada y administrando de manera activa la tecnología para garantizar trabajo decente”¹³.

2. La promoción del trabajo decente: a caballo entre dos organizaciones mundiales

Resulta significativo que la acción institucional de gobernanza para la garantía del trabajo decente y de los principios básicos de la OIT relativos a la plasmación de la justicia social (pleno empleo de calidad para todos; mejora y sostenibilidad de los sistemas de protección social, igualdad de género como acción transversal en todas las instituciones del Derecho del Trabajo y la protección social, fomento del diálogo y la concertación social, tripartismo...) hayan sido asumidos igualmente como elementos centrales de la “Nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas¹⁴. En concreto, el ODS 8 pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y “trabajo decente” significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social¹⁵. Sin duda, para que se cumplan los

¹² HALONEN, T., “Harnessing Globalization: An Everlasting Challenge”, cit., pp. 9-11.

¹³ El programa en pro del trabajo decente o digno también trata de aprovechar el potencial transformador de los cambios en curso para crear trabajo decente en las nuevas economías –la economía verde, la economía digital, la economía de los cuidados-, garantizando al mismo tiempo que todo el trabajo sea decente y sostenible. MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., pp. 217-218.

¹⁴ MONEREO PÉREZ, J. L., “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, *Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 1, p. 239.

¹⁵ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

requisitos necesarios de un crecimiento sostenido y sostenible, la economía debe experimentar un cambio estructural, a través del cual será posible responder a los ODS propuestos por las Naciones Unidas en 2015 y avalados por la UE. Este ODS 8 es especialmente relevante debido, entre otras razones a su transversalidad.

La dimensión social del ODS 8 se centra en el crecimiento inclusivo para todos los hombres, mujeres y grupos sociales, especialmente los más vulnerables, pero los indicadores de esta dimensión, en términos de igualdad, equidad y justicia social, están aún lejos de alcanzar los niveles deseados en muchos países, incluso en aquéllos donde el mercado laboral goza de mejor salud y no presenta altas tasas de desempleo. En esta situación, el objetivo del trabajo decente no puede darse por alcanzado¹⁶. En la Declaración del Centenario, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, el trabajo decente se presentó como la clave para el desarrollo sostenible, la resolución y prevención de conflictos, y la construcción de naciones cohesionadas. En el contexto de la globalización, la Declaración del Centenario se atiene a una de sus principales afirmaciones constitucionales: la incapacidad de cualquier país para tratar humanamente a sus trabajadores constituye un obstáculo para todos los demás países que deseen hacerlo.

Es necesario superar el ámbito interno de cada Estado, y llegados al primer cuarto de siglo de este milenio, hay que reconocer la incidencia y proyección de los avances tecnológicos internacionales en el progresivo aumento y enriquecimiento de los derechos sociales fundamentales, vinculados a esos avances, entre otros derechos de “nuevo cuño”, además de la debida conciliación de la vida profesional y personal, están, el derecho a la desconexión digital o el respeto a la vida privada del trabajador. Estos recientes derechos digitales figuran, junto al núcleo central de los derechos sociales fundamentales, en prácticamente todos los Acuerdos Marco Globales (AMG), conformándose así un conjunto de derechos que garantiza un trabajo decente en los términos descritos por la OIT. Y es lo cierto que el nivel de participación de los trabajadores en la materia constituye un fiel patrón para medir el grado en el cual la transición digital es justa¹⁷. Las más de las veces estos AMG van más allá de los denominados “códigos de conducta”, porque hacen referencia, no solo a sus previsiones sobre los derechos sociales fundamentales reconocidos en las normas internacionales, sino también a la regulación de condiciones laborales y otras mejoras sociales destinadas a llevar a unos estándares universales más justos de trabajo¹⁸. Lo

¹⁶ PICATOSTE-NOVO, I., MEMBIELA POLLÁN, M. y PICATOSTE, X., “Innovación tecnológica y trabajo decente, calidad del empleo y retribución económica”, en Cruz, J. y Novo, I. (Dirs.): *Salario mínimo y el trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 51-52.

¹⁷ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “Cambios productivos y/o funcionales fruto de la digitalización: hacia una transición justa”, en *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Álvarez Cuesta, H. (Dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (coord.), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2025, pp. 31-32.

¹⁸ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y GÓMEZ GARCÍA, F. X., *Nuevas tecnologías en los Acuerdos Marco Globales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 83-87.

más habitual consiste en invocar –y no de manera ritual- la Declaración de Principios y Derechos Laborales de la OIT o sus Convenios principales, encargados de recoger y desarrollar este trascendental patrimonio (Convenios núms. 28, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 139). A su lado, no faltan referencias a otros muchos instrumentos que recogen estándares laborales básicos que llegan a conformar un elenco extenso y no siempre bien conocido¹⁹. En más del 90% de estos singulares instrumentos de ordenación de la relación laboral se recogen los derechos sociales fundamentales como un “suelo mínimo” y se asumen los principios y derechos laborales garantizados como núcleo básico imprescindible por las normas de la OIT, lo que supone una garantía de la vigencia de los estándares de protección universalmente admitidos: abolición del trabajo infantil, forzoso y obligatorio, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva o la eliminación de cualquier elemento de discriminación en materia de empleo y ocupación desde 2021²⁰.

Cuando las fronteras hacen que pierdan eficacia los convenios firmados por los interlocutores sociales en el Estado de la empresa matriz que se extiende por el mundo, la fórmula de los AMC apareció como la más eficaz a la hora de intentar garantizar un nivel mínimo de protección social a todos los trabajadores que directa o indirectamente (trabajadores en la cadena de valor) prestan servicios en favor de la multinacional, muchos de ellos sometidos a regímenes jurídicos significativamente menos beneficiosos. La dificultad para domeñar el vastísimo poder que las multinacionales adquieren en este mundo globalizado, acentuado bajo un modelo productivo donde la externalización se concibe como fórmula idónea para eludir riesgos y responsabilidades, encontró en los AMC el punto de encuentro más interesante en la actualidad a la hora de tratar de cohonestar una protección mínima de los trabajadores al servicio de las empresas multinacionales y la imagen responsable que estas quieren transmitir a la sociedad para favorecer su competitividad²¹. La diligencia debida puede ser una herramienta fundamental para la tutela de estos derechos laborales proclamados como esenciales para asegurar la dignidad de las personas por los tratados internacionales, no solo en las actividades de las empresas, sino de todas las entidades que colaboran con ellas, sin que importe el territorio en que se sitúen. Esto significa que su realización corresponde a sujetos privados, y no a instancias públicas o de tutela colectiva, en la medida en que son directamente las empresas las encargadas de ponerla en práctica. A través de esta singular forma de protección se apela a la capacidad de

¹⁹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y GÓMEZ GARCÍA, F. X., *Nuevas tecnologías en los Acuerdos Marco Globales*, cit., pp. 85-86.

²⁰ SANGUINETI RAYMOND, W., “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, 2009, núm. 20, p. 18.

²¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “La mujer en la negociación colectiva transnacional. El ejemplo de las multinacionales española”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, 2017, núm. IV, 1º semestre, 2017, pp. 279-280.

las propias corporaciones de crear un espacio autónomo de regulación a partir de su esfera privada²².

Realmente, ¿la centralidad del trabajo/empleo decente está en riesgo? Para la OIT la creación de empleos decentes ha sido una constante, hasta el punto de considerarlo un elemento indispensable para superar importantes crisis financieras, así, en el Pacto Mundial para el Empleo (2009), los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores se comprometen a trabajar codo a codo para contribuir a su éxito y manifiestan que el Programa de Trabajo Decente de la OIT constituye el marco en el que se inscribe esta respuesta y las acciones que se tomen deberán guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008*. Como bien escribe el propio Juan Somavía en su prefacio: El Pacto Mundial para el Empleo se basa en el Programa de Trabajo Decente; por consiguiente, en él se recuerda que el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de la igualdad de género y el fomento de la expresión, de la participación y del diálogo social también son críticos para la recuperación y el desarrollo²³. Sin duda, existe el peligro de que en el futuro el trabajo subordinado y por cuenta ajena, por causa de los cambios tecnológicos, productivos y organizativos, pierda la importancia que desde la industrialización ha tenido como medio de obtención de una remuneración y medio de vida para vivir en comunidad con dignidad personal y como factor esencial de integración social²⁴.

Es preciso clarificar y definir qué se considera un mercado de trabajo sostenible y una política sostenible para el mismo. Las organizaciones internacionales coinciden en la necesidad de alcanzar el objetivo de empleo productivo y trabajo decente para todos, tal y como se recoge en el ODS 8 de Naciones Unidas (Asamblea General de la ONU 2015) y como propuso la OIT en su Programa Trabajo Decente en 1999, cuya interrelación se muestra en la *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019, que incluye las propuestas del ODS 8 sobre la promoción de un crecimiento económico

²² SANGUINETI RAYMOND, W., “La diligencia debida como instrumento de tutela transnacional de los derechos laborales: América Latina en el espejo de Europa”, *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 111, pp.93-99.

²³ “Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo”, adoptado en la 98a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 19 de junio de 2009.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

²⁴ CASAS BAAMONDE, M.^a E., “La calidad del empleo en un mundo en transformación: ¿Qué empleo para el futuro del trabajo que queremos?”, en Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 73.

inclusivo (integrador) y sostenible, buscando un enfoque basado en el ser humano para el futuro del trabajo que preserve el entorno medioambiental²⁵.

En sus propios términos, el trabajo decente es un paradigma ético de alcance universal, basado en una concepción iusnaturalista de los derechos fundamentales de los trabajadores y es un auténtico objetivo estratégico de la OIT; sin embargo dicho concepto no está expresamente tipificado en una norma internacional, por lo que no está dotado de la eficacia coercitiva típica de las normas jurídicas para que pueda actuar como una especie de suelo mínimo o umbral de trabajo decente que no debiera ser rebasado en ningún caso²⁶. Sin embargo, en la OIT se intenta llevar el trabajo decente al ámbito del Convenio, como sucedió en la 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada del 2 al 13 de junio de 2025 en Ginebra, donde se acordó el establecimiento de un instrumento normativo global sobre trabajo decente en la economía de plataformas, que una vez ratificado adoptará la forma de un Convenio vinculante complementado con una Recomendación²⁷. El documento contiene los comentarios de la Oficina de la OIT, así como el borrador de un proyecto de Convenio y de una Recomendación relativos al trabajo decente en la economía de plataformas. El ámbito de aplicación, especialmente en lo que respecta a los trabajadores/as autónomos de plataformas y a los contextos transfronterizos, ha constituido una de las principales discusiones jurídicas.

El *Proyecto de Convenio Internacional sobre Trabajo en Plataformas* pretendió establecer un marco vinculante de alcance global para la regulación del trabajo a través de plataformas. Su objetivo fue garantizar los estándares laborales básicos, la protección de los derechos de los trabajadores/as y la responsabilidad de las plataformas digitales con independencia de la jurisdicción. Se persiguió reforzar los estándares de trabajo decente de la OIT conforme a lo dispuesto en la *Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (1998, modificada en 2022), en particular en lo relativo a la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, de la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, así como de un entorno de trabajo seguro y saludable. Aunque la aplicación de dichos estándares, consagrados en los convenios fundamentales de la OIT, ha encontrado dificultades significativas en el ámbito del trabajo en plataformas –tal como señalan informes recientes de la OIT²³–, constituyen la principal base normativa para la salvaguarda de los derechos laborales

²⁵ PICATOSTE-NOVO, I., MEMBIELA POLLÁN, M. y PICATOSTE, X., “Innovación tecnológica y trabajo decente, calidad del empleo y retribución económica”, cit., pp. 70-71.

²⁶ LOZANO LARES, F. y SALAS PORRAS, M.ª., “Trabajo decente para un futuro sin trabajo”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 174-175.

²⁷ Concretamente, se decide inscribir en el orden del día de su 114.ª reunión (2026) un punto titulado “Trabajo decente en la economía de plataformas” para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Resolution%20V-%5BRELMEETINGS-250612-016%5D-Web-SP.pdf>

fundamentales en un contexto global²⁸. Y, como se dirá más adelante, hay que subrayar que las decisiones de los órganos de control de la OIT no son exigibles por sí mismas, ni la OIT dispone de un tribunal, ni de un sistema de sanciones, sino que realmente solo tiene una “capacidad de persuasión” para hacer posible el cumplimiento de su programa normativo²⁹.

En el siglo XXI los Estados violan derechos sociales, es decir, derechos humanos, y permanecen impasibles. El ordenamiento jurídico está integrado por un conjunto de fuentes, nacionales e internacionales, que deben ser observadas en términos equivalentes, y el progreso de un país se ha de medir atendiendo a ese parámetro, es decir, al respeto de los derechos reconocidos y sus garantías³⁰. Y para conseguirlo se requiere que los Estados miembros de la OIT adopten medidas para respetar, promover y hacer realidad, en cualquier sector productivo, por ejemplo, en la economía de plataformas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable³¹. En realidad, la OIT ha pretendido desarrollar mecanismos homogeneizadores con el objeto de crear un compromiso político jurídico mínimo de los Estados en torno al cumplimiento de cuatro principios básicos, como son, la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la creación de empresas y el desarrollo social sostenible, con cierta iniciativa positivizadora de los Derechos Laborales Fundamentales, porque lo que realmente pretende es configurar un marco normativo universal básico aplicable globalmente, independientemente de la ratificación formal por parte de los Estados³².

El contexto de la globalización económica neoliberal incide negativamente en la *efectividad social real* de los derechos humanos. Para ello resulta necesario reducir la distancia entre normatividad y efectividad, pero precisamente la centralidad de la UE

²⁸ *Fairwork Spain. Ratings 2025: Insufficient progress in protecting work on digital platforms*. Madrid, Spain; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany, en Riesco Sanz, J. A. y Tovar Martínez, F. J. (dirs.), Fundación Primero de Mayo, Universidad Complutense, Madrid, 2025, p. 16.

https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2025/11/WEB_Fairwork-INGLES-Report-2025-c.pdf

²⁹ MOLERO MARAÑÓN, M.^a L., “La igualdad en el trabajo: especial referencia al retroceso de la igualdad de la mujer por acción de la pandemia en la escena mundial”, en Molero Marañón, M.^a L. (dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 52-53.

³⁰ SALCEDO BELTRÁN, C., “Derechos sociales y su garantía: la ineludible aprehensión, disposición e implementación de la Carta Social Europea (Constitución Social de Europa)”, *Revista de Derecho Social*, 2018, núm. 83, pp. 73-74.

³¹ Art. 3. *Principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo, 114.^a reunión, 11 de junio de 2026. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Record-5A-SP.pdf>

³² MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., pp. 226-227.

en otorgar preferencia a la eliminación de las trabas al libre comercio (libre circulación de mercancías, capitales y tecnología) ha permitido justificar la contracción del Estado social. Y en esa dirección, se opone abiertamente a la acción de política del Derecho Social de la OIT encaminada a garantizar el trabajo decente, que es el trabajo con respeto al conjunto de derechos fundamentales de la persona que trabaja³³. Quizás, es preciso destacar la importancia de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998 por la Conferencia Internacional del Trabajo, cuya trascendencia estribó en el hecho de establecer que para todos los Estados miembros de la OIT, aun cuando no hubieran ratificado sus convenios, tienen el compromiso de respetar los principios relativos a los derechos fundamentales que fueran objeto de esos convenios³⁴. Es más, de la propia *Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa* de 2008 no emerge la necesidad o utilidad de la acción normativa en el ámbito internacional o nacional como clave para la consecución del trabajo decente, seguramente porque la propia idiosincrasia de la noción de trabajo decente está más orientada a cuestiones éticas en el haz de relaciones de un trabajo que en su regulación normativa. Y la noción de “dignidad – trabajo digno” es más un valor o principio esencialmente jurídico, incluido en muchas de las normas supremas nacionales e internacionales como fundamento de los derechos que contienen, y por tanto como límite en el uso de estos³⁵.

La OIT, consciente de la importancia de los instrumentos utilizados, de los que no se deriva necesariamente un alto grado de operatividad, estableció hace tiempo un primer conjunto de orientaciones que incorporaron dos ámbitos novedosos a su estrategia de promoción del trabajo decente, por una parte, la necesaria normalización del trabajo informal, y por otro, el trabajo decente como instrumento apropiado de superación de crisis originadas por conflictos de distinta naturaleza o catástrofes naturales, y lo hizo a través de las Recomendaciones OIT 204 (2015) *sobre la transición de la economía informal a la formal*, y R205 (2017) *sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*³⁶. En conclusión, lo que pretende la OIT es crear una base normativa armonizadora en torno a sus principios rectores, pero también positivista, con el objeto de dotar de aplicabilidad y mecanismos de control a estos instrumentos jurídicos. Frente al discurso argumental del neoliberalismo y del neoconservadurismo de la

³³ MONEREO PÉREZ, J. L., “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, cit., pp. 233-234.

³⁴ MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho y trabajo en la era digital: ¿”Revolución industrial 4.0” o “Economía sumergida 3.0”?”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Volumen II, OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017, p. 419.

³⁵ CAMAS RODA, F., *Trabajo decente e inmigrantes en España. Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y del objetivo internacional del trabajo decente*, Huygens Editorial, 2016, pp. 26-27 y 37.

³⁶ MONEREO PÉREZ, J. L., “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, cit., p. 237.

ingobernabilidad de las democracias debe imponerse el principio axial del orden político de la democracia constitucional³⁷.

3. La precariedad en las condiciones laborales del trabajo en plataformas

La revolución digital, en particular la economía gig o economía de plataformas, ha traído la emergencia de nuevas formas de empleo como el trabajo vía apps, es decir el trabajo de plataformas, y fenómenos tales como el trabajo *on demand*, la uberización y el *crowdworking*. La organización de este tipo de trabajos se da en un contexto de “fuga del derecho del trabajo” e incluye importantes lagunas, cuando no la inexistencia de derechos en materias como limitación del tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, protección social y libertad sindical y de negociación colectiva. La digitalización facilita el desplazamiento de actividades que tradicionalmente se desarrollaban bajo relaciones de empleo asalariado hacia formas de empleo autónomo. En este apartado, destacan las plataformas digitales, que están propiciando la creación de empleo precario, irregular o informal. Este deterioro de las condiciones laborales en la economía de plataformas afecta especialmente a las mujeres dada su mayor vulnerabilidad en el mercado laboral y menor protección social³⁸.

La precariedad laboral y el trabajo en la economía sumergida, entendiendo por tal también el trabajo subordinado camuflado bajo el ropaje de la “economía colaborativa”, son el antónimo del trabajado decente o digno y constituyen en sí un obstáculo para la plena efectividad de la garantía de la dignidad humana y de los derechos fundamentales de la persona del trabajador³⁹. Por ello, el *Convenio OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas*, 2026, se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal; tal y como se establece en su art. 8, añadido más allá de lo recogido en el Proyecto de Convenio, “todo Miembro adoptará medidas para facilitar la formalización del trabajo a través de plataformas digitales de trabajo, incluido el registro de los trabajadores independientes”. En definitiva, la soledad de estos trabajos y su intermitencia impactan directamente en la capacidad de organización de los trabajadores, profundizando la situación de desprotección e interpelando a las organizaciones sindicales acerca de cómo abordar estas nuevas realidades para garantizar sus derechos y trabajo decente⁴⁰.

³⁷ MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., p. 225.

³⁸ ESPINOSA-FAJARDO, J., RODRÍGUEZ-MODROÑO, P. y LOPÉS-IGUAL, P., “La agenda política en materia de digitalización y trabajo”, en Rodríguez-Modroño, P. (Coord.): *Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, (Enfoques; 3), Sevilla, 2024, pp. 29-30.

³⁹ MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, cit., p. 246.

⁴⁰ NIETO SÁINZ, J., “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral*, 2019, nº 117, vol. II, pp. 26-27.

La progresiva digitalización de la economía mundial impacta en todos los sectores y el peligro reside en que los derechos de la persona trabajadora pueden quedar en una situación de penumbra jurídica por la anomia normativa generalizada, bien por las normas típicamente laborales o por la negociación colectiva, y no puede dejarse en manos de los jueces la delicada tarea de adecuar los derechos fundamentales de la persona del trabajador a la normativa infraconstitucional sobre el contrato de trabajo⁴¹. La digitalización abarca un significativo volumen de empleo y también condiciona la modalidad de contratación, potenciando fuertemente la de carácter temporal, ya que suministra tecnología para que la contratación temporalísima resulte factible y muchas veces abusiva. Además, en ocasiones el *quantum* de trabajo requerido es tan exiguo que incluso el contrato a tiempo parcial parece en exceso rígido. En pocas palabras, la digitalización precariza el empleo ya precario y despliega sus efectos sobre un particular segmento de trabajadores: quienes ya son trabajadores precarios, a menudo, precarias, más propensas a la temporalidad y la parcialidad⁴².

Ante la pléyade de trabajos profesionales existentes en los procesos productivos de las plataformas digitales, es conveniente la intervención reguladora nacional y, sobre todo, internacional, donde se recoja una red básica de derechos laborales y de protección social, además de unas sanciones suficientemente disuasorias⁴³. Para cubrir esta necesidad reguladora la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 114.^a reunión, de 11 de junio de 2026, ha aprobado el Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, porque reconoce los déficits de trabajo decente existentes en la economía de plataformas y subraya que hay especificidades del trabajo a través de plataformas digitales que hacen deseable adoptar normas específicas que, junto con otras normas internacionales del trabajo, contribuirán a hacer realidad plenamente el trabajo decente en la economía de plataformas⁴⁴.

Entra dentro de la lógica pensar que la punta de lanza del uso de la inteligencia artificial está representada por las *plataformas digitales de crowdsourcing*, tanto *on line* como *off line*, que nacieron con los algoritmos incorporados a su estructura interna e incluyeron fórmulas por completo automáticas de gestión de las prestaciones laborales de quienes colaboran con ellas⁴⁵. La gestión algorítmica utiliza sistemas automatizados de monitoreo y sistemas automatizados de toma de decisiones impulsados por

⁴¹ VALDÉS DAL-RÉ, F., “Prólogo”, en Monsalve Cuéllar, M^a E. (coord.), *El futuro del trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*, Cuenca, Alderabán. 2017, pp. 10-11.

⁴² FERNÁNDEZ PROL, F., “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una óptica de género”, *Revista de Trabajo Social*, 2020, núm. 89, pp. 104-105.

⁴³ DUEÑAS HERRERO, L. J., “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, núm. 37 (1), pp. 277-278.

⁴⁴ Comisión Normativa sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Conferencia Internacional del Trabajo, 114.^a reunión, 11 de junio de 2026. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Record-5A-SP.pdf>

⁴⁵ SANGUINETI RAYMOND, W., “Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho*, 2024, núm. 115, pp. 1-2.

algoritmos que reemplazan funciones que los gerentes suelen realizar, como asignar tareas, fijar precios para asignaciones individuales, determinar horarios de trabajo, dar instrucciones, evaluar el trabajo realizado, ofrecer incentivos o aplicar tratos adversos. La IA y la gestión algorítmica pueden mejorar la eficiencia y la calidad del trabajo, permitiendo a los trabajadores centrarse en tareas de mayor valor y mejorar la seguridad laboral. Al mismo tiempo, es fundamental una protección eficaz contra la discriminación, las filtraciones de datos, la vigilancia excesiva y los riesgos psicosociales para garantizar una adopción generalizada y confiable de la IA en el mundo laboral⁴⁶. De hecho, en un futuro, quizá todas las decisiones de gestión de personal (incluido el despido) podrían estar fundadas en sistemas de IA.

El problema reside en la presunta objetividad de la inteligencia artificial, y en su eficacia, rapidez y resultados, al tomar cualquier decisión, porque su utilización ha encubierto durante mucho tiempo los puntos de fuga en el marco de las relaciones laborales: sesgos capaces de producir discriminación y vulneraciones a los derechos de intimidad, privacidad o protección de datos⁴⁷. Una primera peculiaridad importante de la economía digital es que la posibilidad de controlar máquinas y procesos con algoritmos (en lugar de utilizar sistemas de control mecánicos) aumenta considerablemente la flexibilidad de la producción. Si los algoritmos permiten controlar procesos en función de reglas predefinidas, los sistemas de IA permiten potencialmente controlar procesos en función de objetivos definidos de forma más amplia. Otra segunda peculiaridad importante es la ubicuidad de la información.

La digitalización tiende a convertir todo en información que puede almacenarse, procesarse y comunicarse. Esto no solo altera la naturaleza del trabajo, sino también la de la actividad económica. Por un lado, esta omnipresencia de la información facilita la subcontratación y la fragmentación (con información perfecta, suele ser más barato comprar servicios en el mercado que integrarlos en la organización). Por otro lado, refuerza las jerarquías y el control centralizado (algunas empresas, actuando como nodos de información, absorben cada vez más poder en redes de clientes, proveedores y subcontratistas). En tercer lugar, las plataformas digitales tienden a volverse cada vez más centrales y poderosas en los ámbitos en los que operan, debido a las características particulares de los bienes y redes digitales. Los costes marginales nulos de los bienes digitales permiten a las plataformas ofrecerlos gratuitamente a cambio de la información de los usuarios: en la práctica, esto les otorga poderes de recopilación

⁴⁶ EUROPEAN COMMISSION: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Quality Jobs Roadmap COM(2025) 944 final Brussels, 4.12.2025 p. 6
https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/82975aa7-bdd6-4a64-b3e3-82433901f8f7_en?filename=Quality-Jobs-Roadmap_Communication_2025.pdf

⁴⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Impacto de la inteligencia artificial en la negociación colectiva”, en Álvarez Cuesta, H. (dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (coord.): *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2025, núm. 142, p. 86.

de datos, monitorización e incluso control sobre sus usuarios, similares a los observados en las plataformas de trabajo digital y las empresas basadas en plataformas con respecto a los trabajadores. Estos mecanismos se ven reforzados por los efectos de red, que impulsan niveles de concentración de mercado históricamente sin precedentes en la economía digital⁴⁸.

En la Directiva (UE) 2024/2831 se entiende que “plataforma digital de trabajo” es toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumpla como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado. Nos encontramos ante una definición de consenso donde se entiende que las plataformas digitales laborales organizan y/o facilitan el trabajo realizado por personas a cambio de una remuneración o pago, para la prestación de servicios, a solicitud de un destinatario o solicitante⁴⁹. En este contexto, la negociación colectiva se erige como un complemento necesario para articular la selección de los algoritmos que se utilizan para otorgar determinadas condiciones laborales, como el salario o la jornada, que tratan de potenciar las cualidades del individuo, pero evitando provocar discriminaciones, sobre todo de tipo indirecto⁵⁰. Nada ha impedido que el trabajo en la economía digital se haya regulado, bien a nivel legislativo o dando entrada al diálogo social y a la negociación colectiva⁵¹, a fin de establecer los derechos básicos que hagan posible un trabajo decente.

Como *ut supra* se ha indicado, se han producido varias intervenciones legislativas internacionales porque no puede asegurarse la defensa de los derechos sociales constitucionales desde una dimensión estrictamente nacional ante los desafíos que comportan la digitalización y la globalización. En el conjunto del continente europeo hay preocupación por garantizar los derechos sociales en la era de las nuevas tecnologías, desde el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, la desconexión digital, la vigilancia electrónica de los trabajadores, el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, los tiempos de trabajo efectivo y los de disponibilidad o espera (mientras existe conexión con la plataforma) o el derecho a la protección social de los trabajadores de plataformas electrónicas. En esta línea, la Directiva (UE) 2024/2831

⁴⁸ FERNÁNDEZ MACÍAS, E., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I., TORREJÓN PÉREZ, S. AND NURSKI, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2025, p. 13. file:///C:/Users/usuario/Downloads/JRC141451_01.pdf

⁴⁹https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-SP_0.pdf.

⁵⁰ DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Digitalización de la economía y relaciones laborales: los derechos colectivos en el entorno de las plataformas”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Volumen IV, 545-548.

⁵¹Un ejemplo de negociación colectiva en materia de algoritmo es el Convenio Colectivo pactado por la empresa Just Eat y los sindicatos españoles CCOO y UGT de 17.12.2021, renovado el 16 de enero hasta finales de 2025.

responde a la necesidad de una regulación europea referente a la gestión algorítmica del trabajo que resulte aplicable a toda empresa que utilice sistemas automatizados de decisión o control en el ámbito laboral, incluyendo los derechos de información y consulta transparentes a las personas trabajadoras y a su representación legal. Que se incluya esta mención expresa a la representación de los trabajadores en una norma de alcance general ya es indicativo de la relevancia que el legislador comunitario da al asunto, en una apuesta porque la utilización de la IA en el lugar de trabajo sea, al menos, discutida con la representación colectiva⁵².

Los sindicatos españoles valoraron positivamente la Directiva (UE) 2024/2831 porque para ellos va más allá de lo establecido actualmente en la legislación española, ya que los representantes de las personas trabajadoras adquieren un rol fundamental en esta Directiva. De modo que, aunque esta Directiva no sea de origen convencional, parece que los sindicatos se muestran colaboracionistas para que pueda ser aplicada en el derecho interno mediante fórmulas de transposición convencional, en tanto mostrar proclives bien para acometer directamente la tarea de transposición convencional, ya para su consulta previa a la adopción de la legislación o práctica nacional correspondiente, ya, en fin, para introducir disposiciones más favorables a las contenidas en la Directiva⁵³.

En muchas ocasiones, nada parece lo que es, así, el cambio de modelo de Glovo transformándose en una empresa 100% laboral tras la contratación de 14.000 riders, en realidad se está llevando a cabo a través de subcontratas como Fliits, controlada por exdirectivos de Glovo. Los sindicatos han denunciado este hecho porque consideran que se está cometiendo un delito de cesión ilegal de trabajadores. La Comisión Europea ha impuesto una multa por más de 300 millones de euros a dos empresas de reparto de mercancías a través de plataformas digitales, Glovo y Delivery Hero, entre otros motivos, por haber pactado entre ellas que no contratarían a trabajadores, sustrayendo empleados una empresa de la otra. Lo más significativo de la decisión de la Comisión es que la mirada se pone por primera vez en el perjuicio que se ocasiona a los trabajadores⁵⁴. No obstante, la vorágine no termina aquí, recientemente los cofundadores de Glovo acaban de invertir en un negocio de contratación de "trabajadores de primera línea", empleados en hostelería, logística o comercio minorista, sectores en los que la rotación se sitúa entre el 60% y el 80% anual. La *startup* danesa Kiku, a través de la firma de capital riesgo Yellow, ha creado una herramienta para contratar trabajadores en sectores que necesitan un gran volumen de mano de obra no necesariamente cualificada. La IA es capaz de gestionar todo el

⁵² FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., "Nuevo Reglamento Europeo de IA: Los derechos humanos como especificación técnica de producto", *Briefs AEDTSS*, 2024, núm. 71, p. 3.

⁵³ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "El diálogo social en la Unión Europea y la negociación colectiva a nivel europeo: potencialidades, dificultades y resultados", *Documentación Laboral*, 2021, núm. 122, p. 42.

⁵⁴ CRUZ VILLALÓN, J., https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/podras-quitarle-empleados-competencia-jesus-cruz-villalon_1437703_102.html

proceso de forma automática (búsqueda de candidatos, preselección, entrevistas, verificación de referencias...) y realiza miles de entrevistas por semana, proporcionando a los aspirantes una experiencia consistente, activa y en cualquier idioma.

Como se puede comprobar, las transformaciones tecnológicas han dejado su impronta en las instituciones sobre las que descansan los sistemas nacionales de relaciones laborales, incluyendo las instituciones asociadas al ejercicio de la autotutela colectiva. El trabajo en plataformas digitales ha sido uno de los factores que más ha influido en la presunta obsolescencia del ordenamiento laboral⁵⁵ y los instrumentos que han de utilizar los Estados para garantizar una red de derechos básicos son las normas. Desde mi punto de vista, el *soft law* debe perder peso y solo nos vale un derecho sólido que permita mecanismos de coercibilidad. La regulación de la actividad para las plataformas digitales, y en especial las que consisten en la actividad de transporte urbano y la de *delivery*, ha tenido un impacto global, por la propia expansión de este modelo de negocio y la conformación transnacional de estas plataformas digitales. Son, por tanto, muchos los países en los que el debate central sobre la condición laboral plena de estas personas o, de manera más técnica, el establecimiento de una presunción de laboralidad para quienes desempeñan esta actividad, se ha traducido en una reivindicación que debería manifestarse en disposiciones legislativas. Esto ha ocurrido de manera especialmente polémica en América Latina, donde predomina la condición de trabajador independiente o autónomo de estas personas en pugna con su inserción plena en el ordenamiento laboral⁵⁶.

Algunos países han considerado oportuno la introducción de esa presunción de laboralidad como herramienta para reducir la incertidumbre o inseguridad jurídica. El debate en España se cerró con la declaración como laboral de la relación entre los repartidores y la plataforma digital de reparto Glovo⁵⁷. Posteriormente, el legislador español introdujo una nueva presunción de laboralidad con la aprobación del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modificó el Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales de reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Sin embargo, el caso español revela que el enfoque de género e interseccional no está presente en las iniciativas parlamentarias. Las cuestiones de género e interseccionalidad no se integran de forma sistemática y se

⁵⁵ OTERO GIL, L., “El papel de las plataformas digitales en el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”, en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, Madrid, AEDTSS, 2025, p. 28.

⁵⁶ BAYLOS GRAU, A., “Editorial”, *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 110, pp. 6-7.

⁵⁷ STS 2924/2020, de 25 de septiembre, ECLI: ES:TS:2020:2924.

consideran solo en determinadas iniciativas. Así, existe una mirada a estos contenidos cuando se abordan temas de teletrabajo, competencias y brechas digitales y trabajo en la economía digital. Empero, no hay ninguna referencia a estas cuestiones cuando se debate sobre plataformas digitales, digitalización de las empresas o regulación de los sistemas basados en IA, algoritmos y tecnología robótica⁵⁸.

Sin duda, la economía de plataformas digitales representa la oportunidad para demostrar el carácter dinámico y evolutivo del “acervo” de indicios. Por esta razón, es oportuno actualizar y valorar los indicios de laboralidad, renovando, con ello, las fronteras del contrato de trabajo para terminar contraponiendo tales indicios con aquellos que apuntan hacia el trabajo autónomo o por cuenta propia en las plataformas digitales. Dicho de otro modo, nos parece razonable proceder a un replanteamiento del valor indiciario de ciertos rasgos de la relación laboral y, de ser necesario, la aplicación de nuevos criterios interpretativos. A la postre, el principal fin es la protección de la calificación jurídica del trabajo dependiente y por cuenta ajena frente a la desnaturalización intencionada de la relación por parte de las empresas de plataformas⁵⁹.

Por otra parte, en la página 164 del ILC.113/Informe V(2), de la Conferencia Internacional del Trabajo-113.^a (OIT, 2025), y a los efectos de sus propias normas, se entiende que la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona física o jurídica que organiza, en su totalidad o en parte, por medio de tecnologías digitales, la prestación de un servicio: i) a petición del destinatario del servicio; ii) que implica la ejecución de un trabajo por una persona a cambio de remuneración, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en un lugar geográfico. En definitiva, nos encontramos ante una definición de consenso donde se entiende que las plataformas digitales laborales organizan y/o facilitan el trabajo realizado por personas a cambio de una remuneración o pago, para la prestación de servicios, a solicitud de un destinatario o solicitante⁶⁰. Y así se ha redactado en la versión final del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026, en cuyo art. 1 se destaca que estas plataformas digitales de trabajo, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de tomas de decisiones, organizan y/o facilitan trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica.

Las plataformas digitales laborales presentan una notable diversidad, especialmente en el ámbito de la prestación de servicios, pudiendo diferenciarse entre dos grandes

⁵⁸ ESPINOSA-FAJARDO, J., RODRÍGUEZ-MODROÑO, P. y LOPÉS-IGUAL, P., “La agenda política en materia de digitalización y trabajo”, cit., pp. 29-30

⁵⁹ OTERO GIL, L., *La economía de plataformas antes las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, 2023, pp. 33-34.

⁶⁰ https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-V%282%29-%5BWORKQ-241129-001%5D-Web-SP_0.pdf.

grupos: las plataformas que coordinan trabajos ejecutados de forma presencial en los entornos locales, en actividades como el transporte, reparto a domicilio, reparaciones en el hogar o cuidado de personas; y las que ofrecen tareas que son realizadas virtualmente para una demanda a escala potencialmente global, tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen o de consultoría. Normalmente, las que trabajan presencialmente tienen condiciones más favorables para ejercer la acción colectiva y la tutela legal de sus derechos, mientras que las que prestan servicios de forma virtual padecen un mayor grado de atomización e indefensión⁶¹.

Tal y como se hace en el artículo 2.1.a) de la Directiva (UE) 2024/2831, se entiende que “plataforma digital de trabajo” es toda persona física o jurídica que preste un servicio en el que se cumplan los requisitos siguientes: i) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, por ejemplo, por medio de un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; ii) se presta a petición de un destinatario del servicio; iii) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas a cambio de una contraprestación económica, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado; iv) implica la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones. Lo cierto es que con esta definición de “plataforma digital de trabajo” es muy cuestionable que pueda apreciarse una relación de trabajo por cuenta propia si la plataforma organiza el trabajo y existen sistemas automatizados de seguimiento o de toma de decisiones, características intrínsecas de la relación laboral⁶². En el Considerando (20) de la Directiva (UE) 2024/2831 se dice que las plataformas en línea que no organizan el trabajo realizado por las personas físicas, sino que se limitan a proporcionar los medios a través de los cuales los proveedores de servicios pueden llegar al usuario final sin más participación de la plataforma, por ejemplo mediante la publicación de ofertas o solicitudes de servicios, o mediante la agregación y presentación de información sobre los proveedores de servicios disponibles en un ámbito específico, no deben considerarse plataformas digitales de trabajo. Por ejemplo, no lo son las integradas por proveedores de servicios cuyo objetivo principal sea explotar o compartir activos, como el alquiler de corta duración de alojamientos, o las integradas por particulares no profesionales para revender bienes, y tampoco las integradas por quienes organizan actividades de voluntariado.

En la UE la regulación del trabajo en plataformas planteó importantes problemas de regulación, en particular, en los derechos laborales colectivos. Actualmente menos de la mitad de los Estados miembros de la UE ha tomado medidas directamente relevantes para solventar esta situación. Abordar su regulación a través del diálogo social es muy

⁶¹ ROCHA SÁNCHEZ, F., “El sindicalismo ante las plataformas digitales laborales” en *El sindicalista infiltrado. El trabajo en la nueva esclavitud*, GARCÍA AGUDO, R., Apostroph, 2022, p. 16.

⁶² GINÉS I FABRELLAS, A., “La Directiva del trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, 2024, núm. 98.

oportuno, y digo esto, a pesar de que la consulta en dos fases a los interlocutores sociales por parte de la Comisión, de conformidad con el artículo 154 TFUE, sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas no diera lugar a ningún acuerdo. Este hecho no impidió actuar a la UE en este ámbito, adaptando el marco jurídico en lo que respecta a la utilización de sistemas automatizados de seguimiento y de sistemas automatizados de toma de decisiones. Ante el fallido intento de acuerdo por los interlocutores sociales, el proceso concluyó con la Directiva (UE) 2024/2831, que persigue no solo mejorar las condiciones de trabajo y reglamentar la utilización de los algoritmos en las plataformas digitales, sino también fomentar el diálogo social sobre los sistemas de gestión algorítmica, mediante la introducción de derechos colectivos en materia de información y consulta sobre los cambios sustanciales relacionados con el uso de sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones. La Directiva (UE) 2024/2831 exige como ejercicio de transparencia, tal y como se dispone en su artículo 9, que las plataformas digitales informen y consulten a los representantes de los trabajadores sobre las decisiones de la gestión algorítmica, lo que no deja de ser un auténtico desafío para la negociación colectiva interna en cada Estado miembro.

En este mismo sentido, se requería que en el futuro Convenio OIT se desarrollaran los derechos de transparencia algorítmica y de supervisión humana, de manera que se estableciera que las personas trabajadoras y sus representantes deberían ser informados del uso de sistemas automatizados basados en algoritmos que tengan impacto en las condiciones de trabajo o en el acceso al trabajo. Y así se ha hecho en el art. 13 del actual Convenio OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, donde se establece que todo Estado miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que informen, no solo a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, sino también a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre: “a) el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo; b) la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo”. Ahora los Estados, “en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores” (art. 24.1 del Convenio) deberán medir el nivel de exigencia al que deben llegar en la implementación de esta normativa internacional para que las plataformas digitales informen debidamente a las personas trabajadoras y a sus representantes sobre la utilización de sistemas automatizados que se alimentan de algoritmos.

El papel de la negociación colectiva y de las autoridades de supervisión será decisivo para evitar que la IA se convierta en un instrumento de desigualdad o discriminación en el trabajo. Y este marco normativo adquiere especial relevancia a la luz de la

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 19 de mayo de 2023⁶³, que constituye un ejemplo paradigmático de la relación entre transparencia algorítmica y libertad sindical, en el sentido de que la resolución pone de manifiesto que el uso de algoritmos no garantiza por sí mismo neutralidad si la empresa mantiene la facultad de apartarse de sus resultados y porque la falta de transparencia tanto en la aplicación del algoritmo como en la decisión de no seguirlo puede encubrir prácticas discriminatorias. En efecto, la eficacia real de la extendida garantía del *human in command* es cuestionable al considerarse que el juicio humano también puede estar sesgado si el supervisor se limita a ratificar de forma acrítica el resultado algorítmico y, en otras ocasiones, el trabajador puede reclamar precisamente la aplicación del algoritmo frente a la intervención humana, cuando esta última es percibida como la fuente real del trato discriminatorio⁶⁴. Dicho de otro modo, la inteligencia artificial puede discriminar, pero también puede constituir un criterio más objetivo que el juicio humano. Para erradicar eficazmente la discriminación, y también en beneficio de la seguridad jurídica necesaria para las empresas, es preciso implantar auditorías algorítmicas colectivas que examinen el conjunto de decisiones adoptadas, identificando posibles sesgos mediante herramientas estadísticas y garantizando así una protección real y estructural de los derechos de las personas trabajadoras⁶⁵.

Se requieren unos “estándares internacionales” de derechos y reglas laborales que condicionen y que protejan los Derechos del Trabajo nacionales, evitando su retroceso frente a las insaciables exigencias de desregulación de los mercados de trabajo⁶⁶. Se trata de un “empoderamiento” de las normas internacionales del trabajo que lleve a su inserción en los ordenamientos jurídicos nacionales, lo que permitirá ir estableciendo un sólido piso de condiciones laborales y sociales que generalicen primero y universalicen después la noción de trabajo decente a través de los complementos básicos que lo constituyen⁶⁷. La posición garantista de los derechos tradicionales y de los derivados directamente de la digitalización es más efectiva desde la ley, porque sin unas normas mínimas de carácter social, todo quedaría a la negociación colectiva y el éxito dependería de la fuerza de los interlocutores sociales⁶⁸. Es oportuno poner en valor el reciente Convenio de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026, donde se reconoce la existencia de déficits de trabajo decente en la economía de plataformas y en su art. 10.2 a) se propone que los Estados adopten

⁶³ STSJ Galicia 3620/2023, ECLI:ES:TSJGAL:2023:3620

⁶⁴ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Transparencia algorítmica y libertad sindical”, *Revista de Trabajo Social*, 2025, núm. 112, pp. 35-37.

⁶⁵ TODOLÍ SIGNES, A., <https://adriantodoli.com/2025/06/19/que-un-humano-cambie-el-criterio-del-algoritmo-para-decidir-un-ascenso-puede-ser-discriminatorio-stsj-de-galicia-de-19-5-2023/>

⁶⁶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La nueva dimensión del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, 2002, núm. 2, p. 4.

⁶⁷ BAYLOS GRAU, A., “El futuro de las normas del trabajo que queremos”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, Volumen II, p. 498.

⁶⁸ DUEÑAS HERRERO, L. J., “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”, *Revista Panorama Social*, 2021, núm. 34, p. 126.

medidas para asegurarse de que los trabajadores de plataformas digitales vinculados por una relación de trabajo “reciban una remuneración cuyo monto, excluidas las propinas u otras gratificaciones, no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado, si lo hubiera”; lo que también debe aplicarse a los trabajadores de plataformas digitales que no estén vinculados por una relación de trabajo (art. 10.3 del Convenio).

Por su parte, en sentido amplio, la expresión “trabajador de plataformas digitales” designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación del servicio organizado por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración; iii) independientemente de su situación en el empleo o de si trabaja en la economía formal o informal⁶⁹. Con frecuencia, lo que sucede es que las personas que realizan trabajo en plataformas desconocen las razones de las decisiones adoptadas o apoyadas por sistemas automatizados y no pueden recibir una explicación de esas decisiones ni hablar al respecto con una persona de contacto, impugnar dichas decisiones ni solicitar una rectificación o, si procede, una reparación, porque la gestión algorítmica es opaca y oscura⁷⁰. Asimismo, los representantes de los trabajadores, otros representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, los servicios de inspección de trabajo y otras autoridades competentes tampoco tienen acceso a dicha información [Considerando (8) de la Directiva (UE) 2024/2831].

Una manifestación de trabajo decente en las plataformas digitales es la necesaria negociación de las condiciones de trabajo. El derecho de información y consulta de los sistemas automatizados alimentados por algoritmos no puede quedar vaciado de efectividad, ni en cuanto a la forma de transmitir la información ni respecto a cuándo debe ser transmitida. El empleador debe facilitar una información completa, en un formato, vocabulario y lenguaje accesible y comprensible para una persona sin conocimientos especializados técnicos avanzados en la materia; además, debe hacerse con la periodicidad que proceda, antes de que se use o implante en la empresa un concreto algoritmo o sistema de inteligencia artificial⁷¹. Parece que hay un derecho del comité de empresa a ser informado, significando además la trascendente importancia que tiene el hecho de que el comité conozca de forma directa los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, lo que está totalmente en línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización de 2020. La preocupación por los cambios productivos y/o funcionales derivados de la digitalización poco a poco va abriéndose

⁶⁹ ILC.113/Informe V(2), Conferencia Internacional del Trabajo-113.ª, 2025, p. 164. Y prácticamente en estos términos ha pasado al Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026.

⁷⁰ SERRANO GARCÍA, J. M.ª, “La humanización de la gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, 2024, núm.100, pp. 1-2.

⁷¹ CREMADES CHUECA, O., “El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegrización jurídica”, en Abadías, A. y García, G. (coords.): *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2022, pp. 126-127.

paso en la negociación colectiva, así una buena práctica es la creación de órganos estables para observar su implantación y los efectos laborales que la acompañan. Más aún, si esta práctica va acompañada de vías de participación concreta en su operatividad, como pueden ser la información con antelación suficiente a la operatividad de los avances técnicos o, sobre todo, las consultas y la negociación de los términos bajo los cuales haya de tener lugar. Lo cierto es que el nivel de participación de los trabajadores en la materia constituye un fiel patrón para medir el grado en el cual la transición digital es justa⁷².

Es oportuno significar que uno de los mayores problemas que tiene la normativa de protección de datos en su aplicación a las relaciones laborales es la inexistencia de derechos de carácter colectivo, pues no considera la diferencia del poder de negociación existente entre el empresario y el trabajador, ni se consideran los derechos colectivos en favor del sindicato en la gobernanza de la protección de datos⁷³. Por ello, se subrayó la necesidad de tutelar los derechos de los trabajadores en el sector de los servicios colaborativos y, en primer lugar, el derecho de los trabajadores a organizarse y el derecho a la acción y a la negociación colectiva, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales⁷⁴. En cualquier caso, la presunción de laboralidad revaloriza el derecho de información⁷⁵. Incluso, las personas que realizan trabajo en plataformas y, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, los representantes que actúen en nombre de esas personas tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise o modifique algunas decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones.

4. Conclusiones

Pese a su indudable relevancia institucional y pese al gran esfuerzo realizado desde la OIT, el propio concepto de “trabajo decente” no es aún lo suficientemente preciso, su plasmación normativa no está del todo clara, su eficacia jurídica es más que discutible, sus implicaciones socioeconómicas están por dilucidar y su implementación efectiva es más bien modesta, puesto que depende tanto del grado de desarrollo de cada país como de la voluntad política de sus dirigentes de apostar decididamente por ajustar su

⁷² FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “Cambios productivos y/o funcionales fruto de la digitalización: hacia una transición justa”, en Álvarez Cuesta, H. (dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (coord.): *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2025, núm. 142, pp. 31-32.

⁷³ TODOLÍ SIGNES, A., “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *Revista de Derecho Social*, 2018, núm. 84, pp. 81 y 84.

⁷⁴ SERRANO GARCÍA, J. M.^a y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, 2017, núm. 80, pp. 252-254.

⁷⁵ PÉREZ AMORÓS, F., “¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021, Vol. VI, núm., pp. 181-182.

modelo de relaciones laborales al paradigma del trabajo decente⁷⁶. Algo parecido sucede con el concepto europeo de “trabajo de calidad”, del que cabe encontrar distintas definiciones, donde coinciden en manifestar que los empleos son de calidad cuando ofrecen una remuneración justa, condiciones de trabajo seguras y saludables, protección contra el estrés y otros riesgos en el trabajo, seguridad laboral, conciliación de la vida familiar y la vida profesional, igualdad de género, acceso a las capacidades, formación y desarrollo profesional, una sólida protección social y cobertura de la negociación colectiva⁷⁷.

Ya en 2001 la OIT destacó el potencial transformador de las tecnologías de la información y la comunicación, en el sentido de que generaba nuevas oportunidades y, consiguientemente, nuevos empleos. Y en 2019 la OIT insistía en que los avances tecnológicos –la inteligencia artificial, la automatización y la robótica– crearían nuevos puestos de trabajo, pero advirtió del previsible desajuste generado en el mercado de trabajo, pues quienes iban a perder sus trabajos en esta transición podrían ser los menos preparados para aprovechar las nuevas oportunidades. En este ensayo se ha querido destacar que sectores como la economía digital, aunque brindan la posibilidad de un trabajo flexible en el lugar y el tiempo, permitiendo un mejor encaje con las responsabilidades familiares y de cuidado, también conllevan la superposición y la confusión de lugares y tiempos de descanso y trabajo, de modo que al configurarse la flexibilidad, espacial y temporal, como potencial herramienta para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hay realidades como el trabajo a distancia (teletrabajo) y la hiperconexión de la persona trabajadora que presentan una evidente carga de género⁷⁸.

La economía de plataformas no debe concebirse como un sector aislado de la economía. Y no deben pasarse por alto los fuertes vínculos de la economía colaborativa con tendencias más amplias en los mercados laborales, como la precarización del trabajo y la informalización de la economía formal. En este sentido, es fundamental considerar cuantas dimensiones importantes del trabajo en la economía colaborativa comparten atributos similares con otras formas de empleo no estándar. Reconocer estas similitudes ayuda a evitar subdivisiones innecesarias en los debates laborales y permite incluir el trabajo en la economía colaborativa en políticas y estrategias destinadas a mejorar la protección y la regulación del trabajo no estándar⁷⁹.

⁷⁶ LOZANO LARES, F. y SALAS PORRAS, M.^a., “Trabajo decente para un futuro sin trabajo”, cit., p. 173.

⁷⁷ “Preguntas y respuestas sobre la hoja de ruta de empleos de calidad”: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/qanda_25_2918

⁷⁸ FERNÁNDEZ PROL, F., “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una óptica de género”, cit., pp. 95 y 108.

⁷⁹ DE STEFANO, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 71, OIT, Ginebra, 2016, pp. 21-22.

Aunque el trabajo precario no es una consecuencia ineludible del trabajo atípico, sí suele acompañarlo, tal y como pone de manifiesto la propagación de la precariedad laboral vinculada a fenómenos desregulados derivados de la digitalización⁸⁰. El crecimiento del empleo atípico ha cobrado nuevo impulso por la innovación tecnológica y sus efectos en la tendencia a la polarización del empleo, y se traduce en una pérdida de derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Hay que ser conscientes de que las formas atípicas de empleo dificultan la acción sindical, disminuyen las cuotas de afiliación y debilitan la negociación colectiva como instrumento esencial de gobernanza democrática de las relaciones laborales⁸¹. La expansión del trabajo digital y de las economías de plataforma ha venido acompañada de una proliferación de figuras que aparecen contrapuestas, por un lado, el trabajador móvil altamente cualificado (nómada digital), por otro, el trabajador dependiente de plataforma (vinculado a tareas de reparto, logística, cuidados o microtareas). Ambas figuras deben leerse de forma relacional, como polos de una misma reorganización del trabajo y de la ciudad bajo el capitalismo de plataformas. El trabajador digital transnacional tiene un sistema salarial precario con un sueldo base mínimo complementado con bonificaciones por rendimiento y la fantasía corporativa de la autonomía y la profesionalización se sostiene sobre bases frágiles: tareas fragmentadas, alta rotación, aislamiento social y una dependencia profunda del empleador⁸².

Estos colectivos emergentes operan en escenarios atípicos de movilidad laboral y pueden encajar tanto en el modelo de trabajo asalariado como en el de trabajo autónomo o situarse en territorios jurídicos inciertos en los que las notas características de la relación laboral contractual se complican, a veces, por el propio contexto digital y transnacional de prestación de la actividad. Son trabajadores con un alto nivel educativo que desarrollan su actividad en sectores de la economía del conocimiento con un patrón de movilidad con rasgos peculiares, pues permanecen de media dos meses en cada ciudad y unos seis meses en cada país, lo que dificulta el arraigo y plantea interrogantes sobre residencia fiscal, seguridad social y vinculación con las comunidades locales. Este dinamismo espacial puede convertirse en un factor de vulnerabilidad cuando se traduce en exclusión de derechos asociados a la residencia estable⁸³.

En el Considerando (7) de la Directiva (UE) 2024/2831 se manifiesta que “los casos judiciales en varios Estados miembros han puesto de manifiesto la persistencia de la

⁸⁰ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Transparencia algorítmica y libertad sindical”, cit., p. 17.

⁸¹ CASAS BAAMONDE, M.^a E., “La calidad del empleo en un mundo en transformación: ¿Qué empleo para el futuro del trabajo que queremos?”, cit., p. 75.

⁸² RIESGO GÓMEZ, V., JAVIER GIL, P. C. y SEQUERA, J., “Más allá del nómada digital: trabajadores digitales transnacionales en Lisboa”, en Sequera, J., Santamarina, A. y Fernández-Trujillo, F. (coords.): *Nómadas digitales y precarización algorítmica*, Catarata, Madrid, 2026, pp. 16 y 33.

⁸³ BOGONI, M., “Nómadas digitales y derecho del trabajo: libre circulación de personas en la era digital”, *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 112, pp. 48 y ss.

clasificación errónea de la situación laboral en ciertos tipos de trabajo en plataformas, en particular en sectores donde las plataformas digitales de trabajo ejercen cierto grado de dirección y control”. Aunque las plataformas digitales de trabajo suelen clasificar a las personas que trabajan a través de ellas como trabajadores por cuenta propia o contratistas independientes, muchos órganos jurisdiccionales han constatado que, de hecho, ejercen sobre esas personas dirección y control, y a menudo las integran en sus principales actividades empresariales. Por lo tanto, han reclasificado a los presuntos trabajadores por cuenta propia como trabajadores por cuenta ajena de las plataformas. Sin embargo, algunas empresas del sector, cuando utilizan el modelo de contratación laboral, lo hacen a través de empresas a las que denominan “flotas”, que actúan como contratas de servicios para las plataformas. Se trata de intermediarios, que vienen contemplados por la Directiva (UE) 2024/2831, que exige una regulación específica por parte de los ordenamientos de los Estados miembros, particularmente a los efectos de precisar las obligaciones respectivas de intermediarios y plataformas⁸⁴.

En el artículo 29 se estipula que los Estados miembros tienen hasta el 2 de diciembre de 2026 para adoptar las medidas necesarias para cumplir con la Directiva 2024/2831, así como la obligación de notificar inmediatamente dichas medidas a la Comisión. El Informe del grupo de expertos de la Comisión Europea analiza, artículo por artículo, algunas de las principales dudas interpretativas que plantea la Directiva sobre trabajo en plataformas digitales de cara a su transposición por los Estados miembros⁸⁵. Según el informe, la transposición puede limitar o incluso prohibir el sistema de flotas (subcontratación) y la presunción de laboralidad de la Directiva puede aplicarse tanto a quienes prestan servicios directamente para la plataforma como a quienes lo hacen a través de una intermediaria. Ahora bien, si en esa intermediaria las personas trabajadoras ya tienen la condición de asalariadas, la Comisión parece entender que no cabría aplicar la presunción para concluir que el verdadero empresario es la plataforma principal y no la intermediaria. Y esta interpretación es controvertida porque el objetivo declarado del art. 3 de la Directiva es garantizar un mismo nivel de protección con independencia de la arquitectura empresarial utilizada, por lo que la forma real de asegurar esa igualdad de protección es reconocer que el empresario real es la plataforma principal⁸⁶.

Por otra parte, el panorama español muestra avances significativos en la formalización laboral del trabajo en plataformas, pero hay que decir que todavía persisten retos estructurales ligados a la subcontratación o externalización de la gestión del trabajo, la fragmentación de responsabilidades, los bajos salarios y la opacidad algorítmica. La laboralización, aunque necesaria, constituye solo un punto de partida en la

⁸⁴ CRUZ VILLALÓN, J., https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/que-regulacion-riders-jesus-cruz-villalon_1331464_102.html

⁸⁵ *Report Expert Group: Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work*, January, 2026.

⁸⁶ TODOLÍ SIGNES, A., <https://adriantodoli.com/2026/02/24/cuestiones-interpretativas-clave-de-la-comision-europea-para-la-trasposicion-de-la-directiva-de-trabajo-en-plataformas/>

construcción de relaciones laborales más justas dentro de la economía de plataformas. Lo cierto es que la laboralización no garantiza el cumplimiento de los principios de trabajo justo en los sectores de cuidados (Cuideo) o de enfermería (Livo). En ambos sectores las plataformas digitales no asumen apenas responsabilidades como empleadoras, siendo las familias (en el primer caso) o los centros hospitalarios (en el segundo) los responsables de la contratación. Las plataformas operan en estos sectores de modo similar a una agencia de colocación: seleccionando al personal en función de las demandas de los clientes, gestionando las altas y bajas a la seguridad social, tramitando el pago de las nóminas, etc. Una especie de departamento externalizado de recursos humanos especializado en la gestión de relaciones de empleo de muy corta duración (especialmente en el caso de la enfermería)⁸⁷.

A la hora de transponer la Directiva (UE) 2024/2831, deberá facilitarse el derecho a un trabajo digno, para ello se precisa una información pormenorizada y detallada sobre los sistemas automatizados a los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas, a fin de que puedan ejercer sus funciones, y esto es lo más parecido a la apertura de un proceso de negociación de los sistemas automatizados que utilizan algoritmos⁸⁸. En el artículo 17 de la Directiva (UE) 2024/2831 (en concordancia con el Considerando 58) se requiere a los Estados miembros para que se aseguren de que las plataformas digitales de trabajo pongan a disposición de las autoridades competentes, así como de los representantes de personas que realizan trabajo en plataformas, la siguiente información, que se actualizará al menos cada seis meses: a) el número de personas que realizan trabajo en plataformas a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate desglosado por nivel de actividad y por situación contractual o laboral; b) las condiciones generales determinadas por la plataforma digital de trabajo y aplicables a dichas relaciones contractuales; c) la duración media de la actividad, el número de horas semanales trabajadas por término medio por persona y los ingresos medios derivados de la actividad de las personas que realizan trabajo en plataformas con regularidad a través de la plataforma digital de trabajo de que se trate; d) los intermediarios con los que la plataforma digital de trabajo tiene una relación contractual.

En el artículo 20 de la Directiva (UE) 2024/2831 (Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas) se solicita de los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo faciliten o creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas *en privado y de manera segura*, y de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan

⁸⁷ *Fairwork Spain. Ratings 2025: Insufficient progress in protecting work on digital platforms. Madrid, Spain; Oxford, United Kingdom; Berlin, Germany*, cit., p. 13.

⁸⁸ Puede verse el *XXIV Convenio colectivo del sector de la banca*, que fue suscrito en España, con fecha 29 de enero de 2021 (BOE del 30), en cuyo artículo 79 las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector.

en contacto con ellas, y *ellas contacten con sus representantes*, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces.

Por último, es preciso manifestar que en este trabajo se ha destacado que la trascendencia del Convenio OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026, no reside solamente en sus definiciones, sino en la extensión de su aplicación a todos los trabajadores de plataformas digitales, “tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal” y también en el llamamiento que se hace a los Estados para que adopten “medidas para promover la creación de oportunidades de trabajo decente” (art. 7); “medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o la inexistencia de una relación de trabajo” (art. 9); medidas para asegurarse de que esos trabajadores reciban una remuneración que “no sea en ningún caso inferior al salario mínimo aplicable, establecido por ley o negociado (art. 10.2)”; medidas para asegurarse de que “tengan acceso a una protección en materia de seguridad social en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de la situación de empleo” (art. 12); o medidas para asegurarse de que se informe a los trabajadores, antes de su empleo o contratación, y a su representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores, sobre el impacto que tiene uso de sistemas automatizados de toma de decisiones, basados en algoritmos o en métodos similares, en las condiciones de trabajo o en el acceso al trabajo (art. 13); asimismo, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automatizado de toma de decisiones todo Estado miembro adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores de plataformas tengan acceso, previa solicitud y sin demora injustificada, a una explicación por escrito o a una revisión de las decisiones que conlleven consecuencias negativas sobre sus condiciones de trabajo. A tal efecto, “todo Miembro se asegurará de que las plataformas digitales de trabajo cuenten con una intervención humana apropiada” (art. 15). En conclusión, en este Convenio se propone una hoja de ruta que debe seguirse por cualquiera de los Estados miembros de la OIT.

5. Bibliografía

ÁLVAREZ CUESTA, H., “Impacto de la inteligencia artificial en la negociación colectiva”, en Álvarez Cuesta, H. (dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (coord.): *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2025, núm. 142.

BAYLOS GRAU, A., “El futuro de las normas del trabajo que queremos”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, Volumen II.

BAYLOS GRAU, A., “Editorial”, *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 110.

BOGONI, M., “Nómadas digitales y derecho del trabajo: libre circulación de personas en la era digital”, *Revista de Derecho Social*, 2025, nº 112.

CAMAS RODA, F., “Trabajo decente e inmigrantes en España. Un estudio sobre los derechos laborales de los trabajadores migrantes y del objetivo internacional del trabajo decente”, Huygens Editorial, 2016.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., “La calidad del empleo en un mundo en transformación: ¿Qué empleo para el futuro del trabajo que queremos?”, en Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

CREMADES CHUECA, O., “El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegrización jurídica”, en Abadías, A. y García, G. (coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Barcelona, Atelier, 2022.

CRUZ VILLALÓN, J., “Podrás quitarle empleados a la competencia”, *ONEconomía*, 2025. Disponible en: https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/podras-quitarle-empleados-competencia-jesus-cruz-villalon_1437703_102.html

CRUZ VILLALÓN, J., “¿Qué regulación para los “riders”?”, *ONEconomía*, 2024. Disponible en: https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/que-regulacion-riders-jesus-cruz-villalon_1331464_102.html

DE STEFANO, V., “The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy””, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 71, OIT, Ginebra, 2016, pp. 21-22.

DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Digitalización de la economía y relaciones laborales: los derechos colectivos en el entorno de las plataformas”, *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, Volumen IV.

DUEÑAS HERRERO, L. J., “Retos y propuestas para la regulación del trabajo en los procesos productivos de las plataformas digitales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2019, 37 (1).

DUEÑAS HERRERO, L. J., “La regulación del trabajo en las plataformas digitales”, *Revista Panorama Social*, 2021, núm. 34.

ESPINOSA-FAJARDO, J., RODRÍGUEZ-MODROÑO, P. y LOPÉS-IGUAL, P., “La agenda política en materia de digitalización y trabajo”, en Rodríguez-Modroño, P. (Coord.): *Desigualdades de género en las plataformas digitales de trabajo*, Fundación Centro de Estudios Andaluces, (Enfoques; 3), Sevilla, 2024.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “La mujer en la negociación colectiva transnacional. El ejemplo de las multinacionales española”, *Revista Internacional Consinter de Direito*, 1º semestre de 2017, núm. 4.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y GÓMEZ GARCÍA, F. X., *Nuevas tecnologías en los Acuerdos Marco Globales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., “Cambios productivos y/o funcionales fruto de la digitalización: hacia una transición justa”, en Álvarez Cuesta, H. (dir.) y Rodríguez Escanciano, S. (coord.): *Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Madrid, 2025, núm. 142.

FERNÁNDEZ MACÍAS, E., GONZÁLEZ VÁZQUEZ, I., TORREJÓN PÉREZ, S. AND NURSKI, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2025, p. 13. file:///C:/Users/usuario/Downloads/JRC141451_01.pdf

FERNÁNDEZ PROL, F., “Relaciones de trabajo ante el proceso de digitalización de la economía: análisis desde una óptica de género”, *Revista de Trabajo Social*, 2020, núm. 89.

FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “Nuevo Reglamento Europeo de IA: Los derechos humanos como especificación técnica de producto”, *Briefs AEDTSS*, 2024, núm. 71.

GARCÍA SEDANO, T., “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible, obligaciones para el Reino de España”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

GINÈS I FABRELLAS, A., “La Directiva del trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, 2024, núm. 98, p. 2.

HALONEN, T., “Harnessing Globalization: An Everlasting Challenge”, in Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021.

LIUKKUNEN, U., “The ILO and Transformation of Labour Law”, in Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021.

LOZANO LARES, F. y SALAS PORRAS, M.^a., “Trabajo decente para un futuro sin trabajo”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Vol. I, Universidad de Sevilla, OIT, Gobierno de España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

MOLERO MARAÑÓN, M.^a L., “La igualdad en el trabajo: especial referencia al retroceso de la igualdad de la mujer por acción de la pandemia en la escena mundial”, en Molero Marañón, M.^a L. (dir.): *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos*, Cizur Menor, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

MOLINA NAVARRETE, C., “Derecho y trabajo en la era digital: ¿”Revolución industrial 4.0” o “Economía sumergida 3.0”?”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Volumen II, OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017.

MONEREO PÉREZ, J. L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Laborum Ediciones, Murcia, 2019.

MONEREO PÉREZ, J. L., “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”, *Lex Social*, 2019, vol. 9, núm. 1.

NIETO ROJAS, P., “El papel de los sindicatos en la consecución del trabajo decente. Especial referencia a los Acuerdos Marco Globales”, en *Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos*, Volumen II, OIT y Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017.

NIETO SÁINZ, J., “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el Informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral*, 2019, nº 117, vol. II.

OTERO GIL, L., *La economía de plataformas antes las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Santiago de Compostela, 2023.

OTERO GIL, L., “El papel de las plataformas digitales en el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI”, en *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, AEDTSS, Madrid, 2025.

PÉREZ AMORÓS, F., “¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021, Vol. VI (1).

PICATOSTE-NOVO, I., MEMBIELA POLLÁN, M. y PICATOSTE, X., “Innovación tecnológica y trabajo decente, calidad del empleo y retribución económica”, en Cruz, J. y Novo, I. (dirs.): *Salario mínimo y el trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.

RIESGO GÓMEZ, V., JAVIER GIL, P. C. y SEQUERA, J., “Más allá del nómada digital: trabajadores digitales transnacionales en Lisboa”, en Sequera, J., Santamarina, A. y Fernández-Trujillo, F. (coords.): *Nómadas digitales y precarización algorítmica*, Catarata, Madrid, 2026.

ROCHA SÁNCHEZ, F., “El sindicalismo ante las plataformas digitales laborales” en *El sindicalista infiltrado. El trabajo en la nueva esclavitud*, GARCÍA AGUDO, R., Apostroph, 2022.

RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., “Transparencia algorítmica y libertad sindical”, *Revista de Trabajo Social*, 2025, núm. 112.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La nueva dimensión del Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales*, 2002, núm. 2.

ROJO TORRECILLA, E., “El trabajo decente en normas y documentos de la OIT”, en *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Universidad de Sevilla, 2019.

ROJO TORRECILLA, E., “Una CIT histórica: aprobación del Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas. Texto comparado con el Proyecto de Convenio, y con algunos artículos de la Directiva UE”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/06/una-cit-historica-aprobacion-del.html>

SALCEDO BELTRÁN, C., “Derechos sociales y su garantía: la ineludible aprehensión, disposición e implementación de la Carta Social Europea (Constitución Social de Europa)”, *Revista de Derecho Social*, 2018, núm. 83.

SANGUINETI RAYMOND, W., “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel)*, 2009, núm. 20.

SANGUINETI RAYMOND, W., “Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho*, 2024, núm. 115.

SANGUINETI RAYMOND, W., “La diligencia debida como instrumento de tutela transnacional de los derechos laborales: América Latina en el espejo de Europa”, *Revista de Derecho Social*, 2025, núm. 111.

SERRANO GARCÍA, J. M.^a y BORELLI, S., “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”, *Revista de Derecho Social*, 2017, núm. 80.

SERRANO GARCÍA, J. M.^a, “La humanización de la gestión algorítmica de la Directiva de trabajo en plataformas”, *Briefs AEDTSS*, 2024, núm.100.

SOMAVÍA, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, Santiago de Chile, 2014, Discurso ante la Convención de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL–CIO), Los Ángeles, Estados Unidos, 11 de octubre de 1999.

SOMAVÍA, J., *Informe del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión, Ginebra, 1999.

TAPIOLA, K., “What Happened to International Labour Standards and Human Rights at Work?”, in Halonen, T. y Liukkunen, U. (Eds.): *International Labour Organization and Global Social Governance*, Springer, Cham, 2021.

TODOLÍ SIGNES, A., “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *Revista de Derecho Social*, 2018, núm. 84.

TODOLÍ SIGNES, A., “Que un humano cambie el criterio del algoritmo para decidir un ascenso puede ser discriminatorio (STSJ Galicia de 19/5/2023)”, *Blog Argumentos en Derecho Laboral*, 2025. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2025/06/19/que-un-humano-cambie-el-criterio-del-algoritmo-para-decidir-un-ascenso-puede-ser-discriminatorio-stsj-de-galicia-de-19-5-2023/>

TODOLÍ SIGNES, A., “Cuestiones interpretativas clave en la Comisión Europea para la trasposición de la Directiva de trabajo en plataformas”, *Blog Argumentos en Derecho Laboral*, 2026. Disponible en: <https://adriantodoli.com/2026/02/24/cuestiones-interpretativas-clave-de-la-comision-europea-para-la-trasposicion-de-la-directiva-de-trabajo-en-plataformas/>

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., “El diálogo social en la Unión Europea y la negociación colectiva a nivel europeo: potencialidades, dificultades y resultados”, *Documentación Laboral*, 2021, núm. 122.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Prólogo”, en Monsalve Cuéllar, M^a E. (coord.): *El futuro del trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*, Cuenca, Alderabán. 2017.