



### Anexo 3

## **Opciones políticas del G20 para mejorar los marcos reguladores de los acuerdos de trabajo a distancia y el trabajo a través de plataformas digitales**

La pandemia del COVID-19 supuso una importante aceleración de la transformación digital tanto en los mercados laborales como en las sociedades, lo que trajo consigo beneficios y riesgos. Mientras nos adaptamos a los grandes cambios resultantes de esta transformación, debemos seguir respetando los derechos laborales y la legislación y mejorar la productividad empresarial sostenible. Por lo tanto, seguimos comprometidos con la configuración de una transformación digital y un futuro del trabajo inclusivos, justos, sostenibles y centrados en el ser humano, adoptando medidas para facilitar las transiciones de los empleados, los autónomos y los empleadores que se adaptan al mundo del trabajo, que cambia rápidamente. Para ello, seguiremos promoviendo el empleo de calidad, el trabajo decente, la protección social adecuada para todos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, el diálogo social, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Además, trataremos de garantizar que los trabajadores no se vean privados de sus derechos laborales y de las prestaciones de protección social debido a una clasificación errónea de su situación laboral.

A raíz de los avances tecnológicos, los cambios normativos y los cambios en las preferencias de la sociedad, el empleo a través de plataformas digitales ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las restricciones impuestas a las actividades económicas y sociales a causa de la pandemia de COVID-19 también han aumentado drásticamente el uso de acuerdos de trabajo a distancia para los empleados. Estos cambios requerirán adaptaciones, incluso a través de marcos normativos sensibles y justos, el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo, así como esfuerzos para reducir las disparidades en el acceso digital, respetando al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo pertinentes y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, con el fin de ayudar a aprovechar plenamente el potencial de las nuevas tecnologías, mejorar y proteger las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados.

Sobre la base de las Prioridades del G20 sobre el Futuro del Trabajo (Bad Neuenahr, 2017), los Principios Políticos del G20 para Promover la Formalización Laboral y el Trabajo Decente en el Futuro del Trabajo y en la Economía de Plataforma (Mendoza, 2018), las Opciones Políticas del G20 para Adaptar la Protección Social para Reflejar los Patrones de Trabajo Cambiantes (Riad, 2020), nuestros otros compromisos anteriores, y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, acordamos un conjunto de opciones de política que pueden ayudar a dar forma a futuros cambios de política, incluida la reglamentación, para apoyar a quienes realizan trabajo a distancia y trabajo en plataformas, como se establece a continuación, según sea apropiado para nuestras circunstancias nacionales y que se desarrollará y aplicará en cooperación con los interlocutores sociales a través del diálogo social, y con el apoyo de las organizaciones internacionales pertinentes,

incluidas la OCDE y la OIT.

### **Condiciones y acuerdos de trabajo a distancia para los empleados**

Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los marcos institucionales y las prioridades, consideraremos las siguientes acciones para permitir que los empleados se beneficien de las oportunidades que ofrece el trabajo a distancia, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente y la protección social para todos. Estas acciones promoverán:

- enmarcar el trabajo a distancia mediante disposiciones legales, convenios colectivos, directrices reglamentarias o normas de organización, según proceda;
- la reversibilidad del trabajo a distancia voluntario, de modo que los empleados que trabajan a distancia (en adelante: trabajadores a distancia) que deseen volver a trabajar en los locales de sus empleadores puedan hacerlo, en consonancia, cuando proceda, con las restricciones nacionales de la COVID-19;
- acuerdos contractuales claros y transparentes, respetando plenamente la legislación sobre las condiciones de trabajo;
- un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal, incluida la importancia de que los trabajadores desconecten;
- garantizar la privacidad y la protección de los datos de los trabajadores a distancia, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de los empresarios de controlar el rendimiento de los trabajadores;
- proporcionar a los trabajadores a distancia la información pertinente sobre las actividades de vigilancia y control, teniendo en cuenta los principios establecidos por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la OIT;
- la plena conformidad del trabajo a distancia con la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y la orientación a los empresarios sobre la información y formación de los trabajadores a distancia en materia de salud y seguridad;
- garantizar que los trabajadores tengan acceso a herramientas digitales seguras para poder trabajar a distancia, sin tener que afrontar costes adicionales indebidos;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, así como la remuneración y el acceso a una protección social adecuada, incluidas las vacaciones pagadas y el diálogo social;
- igualdad de oportunidades para los trabajadores a distancia y no a distancia en términos de formación, recualificación y mejora de las competencias, oportunidades de ascenso y prácticas de trabajo flexibles;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta al acceso a la educación, la formación y el cuidado de los niños, así como al cuidado de las personas mayores o dependientes;
- la igualdad de trato para todos por razones de género y edad en el acceso a condiciones de trabajo decente y protección social del trabajo a distancia, para evitar que el trabajo a distancia cree una mayor segmentación en el mercado laboral.

### **Trabajo en la plataforma digital**

Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los marcos institucionales, las prioridades y

la flexibilidad del enfoque político, consideraremos las siguientes acciones para permitir que todas las personas se beneficien de las oportunidades de empleo que ofrecen las plataformas digitales, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente y el acceso a una protección social adecuada para todos.

- fomentar el intercambio de buenas prácticas en materia de plataformas de trabajo con el fin de mejorar los marcos normativos, promover la portabilidad de los derechos y las prestaciones, según proceda, y evitar las desventajas competitivas para los trabajadores y los empleadores;
- reconocer que el trabajo de plataforma se realiza a menudo a través de las fronteras nacionales, y por lo tanto reforzar una respuesta internacional concertada para promover el trabajo decente en la economía de plataforma;
- tratar de que la clasificación de la situación laboral sea clara, precisa y coherente y garantizar que se respeten los derechos de las personas que trabajan a través de plataformas digitales y que reciban la protección adecuada;
- promover unas condiciones de contratación y unos acuerdos contractuales claros y transparentes para los trabajadores y las empresas, de conformidad con la legislación laboral y de seguridad social y otras normativas relacionadas;
- apoyar el empleo de calidad, promoviendo la protección salarial, los pagos justos y las condiciones de trabajo decentes, incluidas las normas de tiempo de trabajo vigentes;
- promover el acceso a una protección social adecuada para todos los trabajadores en las plataformas digitales;
- promover procesos de despido justos para los trabajadores de las plataformas;
- promover la rendición de cuentas, la privacidad, la equidad y la transparencia en los algoritmos de inteligencia artificial utilizados para organizar el trabajo en las plataformas, en particular la evaluación de la situación laboral de los trabajadores de las plataformas digitales y las decisiones que afectan a sus condiciones de trabajo, incluso con los representantes de los trabajadores;
- garantizar la privacidad y la protección de los datos de los trabajadores de la plataforma, al tiempo que se reconoce la necesidad de los empresarios de controlar el rendimiento de los trabajadores;
- promover el suministro a los trabajadores de la plataforma de la información pertinente relativa a las actividades de vigilancia y control, teniendo en cuenta los principios establecidos por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la OIT.
- cuando proceda, fomentar el diálogo social y la negociación colectiva, promover la libertad de asociación de los trabajadores subordinados de las plataformas digitales y tratar de garantizar la representación de los autónomos cuya actividad está organizada por quienes prestan servicios para las plataformas digitales;
- promover condiciones de trabajo saludables y seguras para el trabajo en plataformas;
- promover mecanismos que permitan a los trabajadores denunciar un trato injusto, incluso en lo que respecta a las calificaciones y clasificaciones;
- promover el control y la portabilidad de los trabajadores de la plataforma sobre sus datos personales, incluidas las calificaciones.