

PERSONAS TRABAJADORAS DE REPARTO EN PLATAFORMAS DIGITALES: CONTEXTO Y DESAFÍOS

DOCUMENTO DE TRABAJO

No. 1 2023

UNIDAD DE INTELIGENCIA DE MERCADO LABORAL (UIMEL)



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



PERSONAS TRABAJADORAS DE REPARTO EN PLATAFORMAS DIGITALES: CONTEXTO Y DESAFÍOS

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, luego de la crisis por la pandemia de COVID-19, el mundo ha experimentado transformaciones en el trabajo, de manera que han surgido nuevas maneras de empleo a partir de la digitalización y automatización de procesos, sobre todo con el fortalecimiento de plataformas digitales que buscan brindar todo tipo de servicios a sus usuarios.

Estas plataformas desempeñan un papel fundamental al mantener el flujo comercial y simplificar la distribución de alimentos, medicamentos y servicios de transporte de pasajeros. Actualmente, son alternativas de fuentes de ingresos, por lo que hay un aumento de participación en plataformas digitales cuando en los países aumenta el desempleo estructural, entonces, las plataformas pueden aprovecharse de la vulnerabilidad laboral.

Este documento brinda especial énfasis a las personas trabajadoras de reparto suscritas a dichas plataformas, ya que estas formas de empleo desafían el modelo tradicional, lo que provoca importantes cuestionamientos sobre el reconocimiento de estas personas como trabajadoras y sus derechos, generándose así, retos en el reconocimiento laboral de este rubro.

La situación laboral de los repartidores de plataformas digitales en América Latina es compleja y heterogénea. Esta problemática se extiende en buena parte de Latinoamérica, donde personas trabajadoras de diversos países se han pronunciado sobre las injusticias laborales a las que se exponen, de manera que se han explorado diferentes intentos de regulación y se propone una serie de recomendaciones. En este documento, se abordará, en primer lugar, la situación y contexto de las personas trabajadoras de estas plataformas, posteriormente, se abordan avances en la normativa a nivel internacional en el tema, seguido de experiencias a nivel regional latinoamericano y de El Salvador. Por último, se abordan las conclusiones y recomendaciones de lo planteado.

II. SITUACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS DE REPARTO EN PLATAFORMAS

El trabajo en plataformas digitales de reparto es complejo, ya que, aunque proporciona mayor flexibilización para las personas que desean participar en él, también se les considera independientes, por lo que existen numerosos vacíos legales laborales que les deja vulnerables y desprotegidos por la ley.

El vínculo entre la plataforma y las personas repartidoras es mediante una adhesión a los “términos y condiciones” brindados por la plataforma. En cualquier caso, existen cláusulas que exenta de toda responsabilidad a la plataforma en caso de daños entre las partes o respecto a terceros. Asimismo, las plataformas, en algunos casos, establecen tarifas de forma unilateral (Beccaria et al., 2020).

Por otro lado, según Beccaria y otros (2020), las personas repartidoras son quienes proveen sus vehículos y además son responsables de cubrir los gastos de combustible y seguros, cumplir normas de tránsito, obtener elementos de seguridad y autorización necesaria para su uso. Además, deben asumir con el costo del dispositivo móvil compatible con la aplicación digital de cada empresa y con un plan de servicio de internet propio.

Así también, cada plataforma tiene la capacidad de medir el puntaje que le brindan los usuarios a las personas repartidoras, con la capacidad de que, a mejores calificaciones, es posible que la plataforma le brinde mayores ventajas que a quienes reciben menor reconocimiento. La máxima pena que puede recibir una persona repartidora dentro de la plataforma digital es su desactivación, sin lugar a reclamo o indemnización (Beccaria et al., 2020).

En este sentido, a través de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2023) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), trabajadores de plataformas digitales en la región latinoamericana han expresado sus principales desafíos y las condiciones a las que se enfrentan durante su jornada laboral:

- Condiciones de alta informalidad y precariedad laboral. No se les garantizan condiciones dignas.
- Falta de cobertura en materia de seguridad social.
- Las mujeres que trabajan en plataformas de reparto enfrentan desafíos en cuanto a condiciones laborales insalubres, falta de lugares de trabajo adecuados, infecciones debido a las largas jornadas de conducción, no se dispone de baterías sanitarias, hay casos de acoso y violencia sexual por parte de los usuarios de las plataformas, expuestas a cualquier riesgo para la vida e integridad al trabajar solas en cualquier parte de la ciudad.

- No se cuenta con garantías adecuadas en salud y seguridad laboral para tareas que implican peligros en espacios públicos y el tráfico de grandes ciudades de la región., con alta accidentalidad y mortalidad vial.
- Más del 40% ha sufrido algún accidente de trabajo y la mayoría no ha recibido atención médica adecuada. También se enfrentan a riesgos por factores climáticos, contaminación e inseguridad, incluso el robo durante la jornada laboral.
- Largas e intensas jornadas laborales de más de 5 días a la semana, durante aproximadamente 10 horas diarias. Durante las jornadas, los repartidores permanecen todo el tiempo a calle, comen ahí, esperan los pedidos en andenes y parques, incluso cuidan sus hijos ahí. El tiempo que se pasa disponible esperando un pedido no es pagado, aunque les dicen que tienen la flexibilidad de elegir sus horarios y la facilidad de trabajar en varias plataformas a la vez tratando de convencerlos que son emprendedores cuando en realidad prestan servicios a través de una plataforma.
- Los trabajadores de las aplicaciones han avanzado en experiencias de sindicalización, sin embargo, las empresas responsables de las aplicaciones minimizan estos esfuerzos creando falsos sindicatos para engañar al resto de trabajadores y opinión pública para oponerse a reglamentaciones protectoras y evitar un verdadero cambio. No obstante, en la región ya se cuenta con 15 organizaciones de trabajadores de plataformas, en siete países, sin embargo, no se cuenta aún con el reconocimiento y garantía del derecho a la negociación colectiva y cuando se ha ejercido el derecho a la huelga se les ha bloqueado de las aplicaciones.
- Las bajas barreras de entrada son presentadas como ventajas y alternativas al desempleo, pero en realidad las condiciones ofrecidas por las plataformas y el modelo de negocio perpetúan la precariedad laboral.

La figura de jefe es el algoritmo, y la supuesta libertad se restringe con sanciones e incluso bloqueos decididos por las plataformas, ya que el algoritmo de estas plataformas premia y castiga la autonomía de los trabajadores controlando así la labor.

Algunas características de personas repartidoras que trabajan en estas plataformas, según la CIDH (2023) son:

- A nivel de Latinoamérica, más del 9% de trabajadores ha prestado servicios a través de plataformas, convirtiéndose en la principal fuente de empleo y sustento para muchas familias.
- La mayoría ha completado su educación básica, algunos con estudios superiores y de posgrado. Por lo que las expectativas son que el trabajo en plataforma sea temporal.

- Menos de la mitad trabaja para una sola plataforma, y la mayoría está registrado en dos o más plataformas y prestan servicios para varias de ellas.
- Las plataformas dependen en gran medida de trabajadores migrantes y racializados. De forma que, aproximadamente la mitad de trabajadores son migrantes en situación de irregularidad y esta situación es aprovechada para recibir cualquier pago y condición de trabajo.

III. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹ (Organización de los Estados Americanos, 1988), consagra una serie de derechos económicos, sociales y culturales en la región de América, incluyendo derechos relacionados con el trabajo justo, los derechos sindicales y la seguridad social.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (Organización de las Naciones Unidas, 1966), aborda y detalla los derechos laborales, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones equitativas. También la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Organización de los Estados Americanos, 1948), adoptada en 1948 por la Organización de Estados Americanos (OEA), reconoce el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables.

No obstante, la CIDH (2023) afirma que los estados miembros de la OEA en Latinoamérica no están respetando, ni garantizando, ni promoviendo los derechos al trabajo, asociación y seguridad social de los trabajadores al servicio de plataformas digitales, especialmente por la falta de reconocimiento u ocultamiento de sus relaciones laborales, ya sea mediante contratos que no reflejan la verdadera naturaleza de la relación, o mediante la falta de documentación adecuada., esto a menudo se debe a que las empresas clasifican a estos trabajadores como contratistas independientes en lugar de empleados, lo que lleva a la negación de derechos laborales fundamentales. La falta de clasificación conlleva la violación de los derechos fundamentales, salarios y condiciones laborales precarias y obstáculos para el ejercicio de la libertad sindical.

Sin embargo, específicamente en materia de trabajo en plataformas digitales, hasta el momento, Chile se destaca como el primer país en la región que ha establecido un marco legal para abordar estas nuevas modalidades de empleo mediante la Ley 21431, que incorpora un Capítulo X al Código

¹ Conocido como "Protocolo de San Salvador" ya que se firmó y adoptó en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

del Trabajo, denominado: “Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios”, modificación de su Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2022).

Esta Ley 21431, define lo que debe entenderse por empresa de plataforma digital de servicios y trabajador de plataformas digitales, también especifica el contrato de trabajo entre trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, puntualizando el deber de protección del empleador, jornada de trabajo, remuneración u honorarios y su respectivo acceso al sistema de seguridad social, derecho de desconexión, del aviso previo del término de contrato, entre otros aspectos contractuales.

Además, dicha Ley especifica las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes, donde adicionalmente se incorporan artículos que regulan materias como: la obligación de informar sobre el servicio ofrecido, transparencia y derecho a la información, prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones, de la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales, base de cálculo de indemnizaciones legales, y derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Finalmente, esta Ley entró en vigencia el 1° de septiembre de 2022 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2022).

Por ahora, a pesar que no existe una norma o pronunciamiento internacional que defina específicamente la naturaleza del trabajo en las plataformas digitales, para que lo regule, establezca sus derechos y los proteja, se han desarrollado algunos esfuerzos:

- La Unión Europea en diciembre 2021 lanzó una propuesta directiva para ser adoptada por el Parlamento y la Comisión Europea, cuyo objeto es garantizar la correcta determinación de las personas que realizan trabajo en plataformas digitales (Comisión Europea, 2022).
- El Parlamento de MERCOSUR adoptó un plan de trabajo que incluye un estudio de la situación de trabajo de plataformas desde el análisis de su regulación en diferentes países del mundo (Parlamento del MERCOSUR, 2023).
- El Concejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió elaborar un instrumento sobre el trabajo decente en las plataformas del trabajo que se debatirá en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2025 (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

IV. EXPERIENCIAS EN LATINOAMÉRICA

De acuerdo al CIDH (2023), se han emitido en nueve países de la región casi 25 sentencias judiciales sobre el trabajo en plataformas digitales. En el 47% de estos casos judiciales se reconoce la

existencia del contrato de trabajo o relación de trabajo subordinada, el 26% los declara trabajadores autónomos, y el resto se ha pronunciado sobre el derecho de asociación sindical.

Las principales estrategias corporativas utilizadas por las empresas de plataformas digitales en los procesos judiciales para ocultar la realidad de las relaciones laborales con los trabajadores, han sido estipular cláusulas de indemnización a favor de la plataforma en caso que se declare al repartidor como empleado, establecer que el nexo contractual es tripartito, donde la plataforma solo figura como intermediaria, negación de la naturaleza de la empresa y cláusulas de sometimiento a arbitraje obligatorio y conciliaciones extrajudiciales para impedir pronunciamientos judiciales.

A pesar de eso, CIDH (2023) ha identificado más de 25 proyectos de ley en diferentes países de la región, el 45% encaminados al reconocimiento del contrato laboral subordinado, el 22% tiene el objeto de definir que se trata de un trabajo autónomo independiente, el 13% opta por la denominada "tercera categoría"² la cual trata de crear una nueva modalidad intermedia de reconocimiento del trabajo, pero solo con algunos derechos específicos aplicables a la modalidad.

En general, los proyectos de ley que proponen esta tercera categoría buscan brindar ciertos derechos y protecciones a los trabajadores de plataformas, como el acceso a la seguridad social, la cobertura de accidentes laborales o enfermedades profesionales, el derecho a la sindicalización, y otros beneficios laborales, sin llegar a considerarlos empleados totalmente subordinados de la plataforma.

La CIDH se ha involucrado y pronunciado en diferentes casos de trabajadores de plataformas en Latinoamérica, a continuación, se exponen brevemente algunos:

- Como se menciona anteriormente, Chile ha logrado exposición de una ley en particular que establece que los trabajadores de las plataformas podrán tener la calidad de dependientes o independientes, pero sin determinar la naturaleza del trabajo, sino mediante la remisión a la aplicación del principio realidad³ y reconociendo derechos mínimos aplicables al trabajo en plataformas. Por otro lado, la Dirección del Trabajo Chilena emitió un dictamen donde se reconoce su facultad para determinar si se constatan indicios de laboralidad que se traduzca en una relación bajo subordinación y dependencia, ello genera varias demandas a las empresas de plataformas.
- En el caso de Uruguay, en agosto de 2022, el Gobierno presentó al Concejo Superior Tripartito un anteproyecto de ley que tiene como fin regular el trabajo mediante plataformas

2 La "tercera categoría" hace referencia a una categoría intermedia que busca reconocer un tipo de relación laboral que no encaja completamente ni en la categoría de trabajo subordinado (trabajo asalariado tradicional) ni en la categoría de trabajo autónomo independiente, su objetivo principal es equilibrar las necesidades de flexibilidad y protección laboral para los trabajadores de plataformas digitales (CIDH, 2023).

3 El principio de realidad es un concepto legal utilizado para determinar la naturaleza de la relación laboral, se basa en la observación de la relación laboral tal como se lleva a cabo en la práctica, en lugar de basarse únicamente en la forma en que se define la relación en un contrato (CIDH, 2023).

digitales similar a la experiencia chilena. El proyecto de ley fue presentado ante la Asamblea General en septiembre de 2022 y aún no ha tenido avance.

- En México, el Gobierno Federal ha venido preparando un proyecto de ley para reconocer la relación de trabajo en las plataformas digitales, que pretendía ser ratificado desde el año 2022 en Cámara de Diputados, pero ha sido varias veces pospuesto porque no se ha logrado acordar un modelo adecuado para la afiliación a la seguridad social.
- El Gobierno de Colombia presentó el proyecto de ley de reforma laboral que incluye un capítulo sobre trabajo en plataformas digitales tecnológicas de reparto que reconoce su laboralidad y su afiliación como trabajadores dependientes a la seguridad social. Este proyecto de ley fue archivado por trámite, dado que los partidos de oposición no permitieron la realización de ningún debate, pero el gobierno nacional manifestó volverlo a presentar en julio de 2023.

Aunque en la región el principio de la realidad, junto con el estándar internacional de la recomendación 198 de OIT, y sus indicios de laboralidad, son una herramienta útil para el clasificación de las relaciones de trabajo en las plataformas digitales, especialmente de geolocalización, la tradición positivista de la región, la falta de voluntad política de algunos gobiernos, el miedo nacional a la fuga de la inversión de estas empresas, la baja tasa de sindicalización y la marginal cobertura a la negociación colectiva, han dificultado la definición de su naturaleza y el reconocimiento en consecuencia de sus derechos.

Igualmente, a pesar que la vía judicial ha sido, en su mayoría, protectora de la relación laboral, causas como el costo de los litigios, la mora judicial, la heterogeneidad en las decisiones, los efectos entre las partes y la carencia de acceso a la justicia, la hacen insuficiente para constituirse como una solución a la falta de clasificación y negación de derechos.

V. PANORAMA EN EL SALVADOR

El Salvador no es ajeno a la influencia de las empresas de plataformas digitales y los desafíos que enfrentan sus trabajadores. Entre 2019 y julio de 2023, se registraron un total de 1,919 accidentes laborales, de los cuales 1,440 ocurrieron mientras los trabajadores se desplazaban en motocicleta, lo que representa un alarmante 75% del total de accidentes (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2023).

Las investigaciones de estos casos revelaron que las víctimas estaban desempeñando labores como repartidores para empresas de plataformas digitales. En la mayoría de los casos, estas empresas no proporcionaban seguro social a sus trabajadores, dejando a estos en una situación vulnerable. Además, las empresas no asumían la responsabilidad de cubrir los costos de las incapacidades de

los trabajadores, lo que agrava aún más la problemática (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2023).

En el caso de los trabajadores salvadoreños en plataformas digitales, después de extensas negociaciones con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), se logró un hito importante en septiembre de 2023, ya que se formalizaron contratos laborales en cumplimiento con la normativa laboral del país, y los empleadores proporcionaron implementos y equipos de trabajo, incluyendo mochilas, guantes, rodilleras y cascos certificados. Además, se implementaron seguros de vida y seguros contra accidentes, y se eliminó la restricción de los 30 minutos para la entrega de pedidos⁴. Los trabajadores ahora recibirán íntegramente las propinas, y las políticas de incentivos laborales se mantendrán sin cambios. Así también, se mantendrá una mesa de diálogo constante para abordar cualquier otro tema relevante en el futuro (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2023).

Aunque se han logrado avances significativos en las condiciones laborales de las personas que trabajan en la entrega de plataformas digitales, persisten desafíos importantes. Es esencial contar con leyes sólidas que respalden los acuerdos alcanzados hasta la fecha para evitar que sean vulnerados y para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

Los trabajadores en plataformas digitales en América Latina, a menudo enfrentan condiciones laborales inestables, bajos ingresos, falta de seguridad social y la negación de derechos laborales fundamentales. De esta forma, la existencia de brechas legales y una falta de regulación adecuada para abordar la relación laboral entre las plataformas digitales y los trabajadores, es la principal razón de la violación o incumplimiento de los derechos laborales y condiciones justas de trabajo.

No ha habido una decisión judicial contundente o un pronunciamiento legal definitivo que resuelva o aclare la situación de los trabajadores de plataformas digitales en términos de su clasificación laboral y la protección de sus derechos. Entonces, la vía reglamentaria tampoco implica un camino efectivo y protector a mediano plazo, ya que no ha habido avances para la reglamentación legal de esos trabajos en la mayoría de países latinoamericanos, además que existe una falta de consenso y uniformidad en la región.

Cabe resaltar que, aunque normativas internacionales, como la Recomendación 198 de la OIT, han proporcionado directrices significativas, aún persiste un desafío pendiente en cuanto a la necesidad de un mayor compromiso por parte de los organismos internacionales para agilizar y oficializar la implementación de normativas oficiales internacionales.

⁴ La exigencia de entregar en 30 minutos o menos es la principal causa de accidentes entre los repartidores que trabajan en aplicaciones digitales.

El Salvador no está exento de la influencia de las empresas de plataformas digitales, y es notable que se han logrado avances en la protección de los derechos y las condiciones adecuadas de los trabajadores. No obstante, es esencial avanzar hacia la creación de un marco normativo sólido que fomente una operación justa de las empresas y garantice condiciones laborales dignas para aquellos que están vinculados a estas plataformas. Además, se debe asegurar la sostenibilidad a largo plazo de los acuerdos alcanzados.

VII. RECOMENDACIONES

Para El Salvador, la regulación del trabajo en plataformas también es un reto, por tratarse de una problemática reciente con las nuevas formas de trabajo. Sin embargo, es recomendable seguir ahondando el tema y desarrollar una legislación específica: el gobierno de El Salvador podría considerar la creación de una legislación específica que aborde la clasificación de los trabajadores en plataformas digitales, defina sus derechos y responsabilidades, y garantice condiciones laborales justas y seguras. Esta legislación debería ser clara y sólida. Y es necesario que sea legislación, y no solamente acuerdos tripartitos, para asegurar su aplicación a largo plazo.

Sin embargo, el dialogo siempre deber ser parte de la base para garantizar el cumplimiento de derechos laborales en el trabajo en plataformas, por lo que es necesaria la promoción del diálogo entre partes. Fomentar la colaboración y el diálogo tripartito entre las empresas de plataformas digitales, los trabajadores, y MTPS es esencial. Esto podría lograrse mediante la creación de comités o mesas de negociación que aborden temas como las tarifas, las condiciones laborales y la seguridad.

En caso de establecer una legislación y marco normativo claro, que incluya la definición de trabajadores de plataformas, el cual los determine como trabajadores independientes, subordinados, o de tercera categoría, es necesario brindar a los trabajadores los derechos a la seguridad social. Para proteger a los trabajadores, se deben establecer una serie de derechos en caso de clasificarse como independientes o de tercera categoría, que cubra aspectos como la salud, la jubilación y la protección contra accidentes laborales. Esto garantizaría que los trabajadores tengan acceso a una red de seguridad social.

La fiscalización y cumplimiento también juegan un rol importante. Autoridades competentes, como el MTPS, deben reiterar su compromiso en supervisar y hacer cumplir las regulaciones laborales y los acuerdos entre plataformas y trabajadores. Esto ayudará a garantizar que las condiciones acordadas se cumplan.

Además, se puede llevar a cabo una campaña de educación y sensibilización para que los trabajadores comprendan sus derechos y responsabilidades, y estén al tanto de las regulaciones laborales vigentes, y sepan cómo proceder ante violaciones de sus derechos.

La recopilación de datos y monitoreo es indispensable, al tratarse de nuevas formas de trabajo y sus problemas asociados, es fundamental la recopilación de datos sobre las condiciones laborales, los accidentes y otros aspectos relacionados con los trabajadores de plataformas digitales, para evaluar el comportamiento en el tiempo, evaluar los efectos de la aplicación de la legislación y marco normativo correspondiente, y con base en ello tomar decisiones informadas y ajustar las políticas laborales según sea necesario.

Finalmente, la colaboración internacional también es de utilidad, ya que el Gobierno de El Salvador, a través de sus instituciones correspondientes, como el MTPS, podría buscar colaborar y obtener ayuda de otros países de la región y organismos internacionales para abordar esta problemática de manera conjunta y compartir mejores prácticas.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Beccaria, L., Mourelo, E., Mercer, R., & Vinocur, P. (2020). *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina*. Argentina: OIT.

Comisión Europea. (17 de Marzo de 2022). *Comisión Europea*. Obtenido de https://eures.ec.europa.eu/eu-proposes-directive-protect-rights-platform-workers-2022-03-17_es

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (12 de julio de 2023). *Comisión Interamericana de Derechos Humanos*.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (11 de Marzo de 2022). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173544>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (30 de agosto de 2023). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social - Noticias*. Obtenido de <https://www.mtps.gob.sv/2023/08/30/ministro-de-trabajo-convocara-a-empresas-de-delivery-para-velar-por-los-derechos-de-sus-trabajadores/>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (20 de septiembre de 2023). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social - Noticias*. Obtenido de <https://www.mtps.gob.sv/2023/09/20/ministro-de-trabajo-logra-acuerdos-en-beneficio-de-trabajadores-delivery/>

Organización de las Naciones Unidas. (16 de Diciembre de 1966). *Naciones Unidas Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de los Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*.



Organización de los Estados Americanos. (17 de noviembre de 1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. San Salvador, El Salvador.

Organización Internacional del Trabajo. (28 de Marzo de 2023). *Organización Internacional del Trabajo - Noticias*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_873923/lang--es/index.htm

Parlamento del MERCOSUR. (30 de Mayo de 2023). *Parlamento del MERCOSUR*. Obtenido de <https://www.parlamentomercosur.org/innovaportal/v/21444/1/parlasur/parlasur-realiza-seminario-sobre-el-trabajo-de-plataformas-con-el-proyecto-fairwork-de-la-universidad-de-oxford.html>

