Hard Rock HOTEL & CASINO
PUNTA CANA
AN ALL-INCLUSIVE EXPERIENCE

GlobalMUNers Conference
in Punta Cana
#GMPC2026

En alianza con
25 ANIVERSARIO
FUNGLODE

# Guía de Preparación

## Conferencia Internacional del Trabajo (CIT-OIT)



#MUNersMadeToRock

# Índice


**Mensaje de Bienvenida** **3**

**Generalidades del Comité** **4**

**Estatutos Legales de la OIT** **5**

**Tópico A: No dejar a nadie atrás: Construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución.** **6**

La protección de los trabajadores 7

Brechas de cobertura (grupo y modalidades de empleo con mayor riesgo de exclusión) 8

La economía de plataformas digitales 9

Financiación sostenible y equitativa de la protección social 9

El diálogo social tripartito para la protección inclusiva 9

**Preguntas guía** **11**

**Tópico B: La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva** **12**

Persecución y restricciones a la actividad sindical 13

Libertad sindical en contextos de conflictos armados y regímenes autoritarios 14

La economía de plataformas digitales y el nuevo Convenio Número 193 16

**Preguntas guía** **17**

**Referencias** **18**

## Mensaje de Bienvenida

Estimadas Delegaciones, nos entusiasma darles la más cordial bienvenida a la **I edición de la Conferencia de GlobalMUNers en Punta Cana (GMPC2026)**. Especialmente a nuestro comité, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT-OIT), donde abordaremos temas de enorme trascendencia para el presente y futuro del mundo laboral.

Desde la creación de la OIT, esta ha defendido la convicción de que la dignidad humana, la libertad y la solidaridad deben constituir los pilares sobre los cuales se construye el mundo del trabajo. Su estructura tripartita refleja precisamente esa visión; Gobiernos, Empleadores y Trabajadores no participan como actores aislados, sino como partes indispensables de una misma conversación. Y es precisamente este espíritu de diálogo, negociación y cooperación el que esperamos llevar a cada una de nuestras sesiones.

Nos sentimos profundamente honrados de acompañarles en esta experiencia y primera edición de GMPC, así como de fungir como su guía a lo largo de las sesiones de trabajo. Deseamos que este comité sea para cada cada uno de ustedes un espacio que expanda su mente, perspectiva y aspiraciones. Esperamos que cuando termine esta experiencia no solamente puedan decir que conocieron mejor la libertad sindical, la negociación colectiva o los desafíos contemporáneos del mundo laboral. Esperamos que puedan decir que aprendieron a negociar con propósito, a defender sus ideas con evidencia y, sobre todo, a construir soluciones con personas que no necesariamente comparten su perspectiva.

Les invitamos a investigar a profundidad, defender al actor que representan con firmeza y mantener una escucha activa y genuina que permita llegar a una resolución exitosa al término de las sesiones. Recuerden que el verdadero éxito de este comité no se medirá únicamente por la resolución que logremos aprobar, sino por nuestra capacidad de transformar posiciones distintas en acuerdos capaces de avanzar hacia soluciones comunes. Como expresó Guy Ryder, Director General de la OIT: "*Cuando estas tres llaves giran juntas, cuando los gobiernos, los empleadores y los trabajadores son capaces de trabajar juntos, las puertas se abren y la justicia social avanza.*" ¡Nos vemos en Punta Cana!

Atentamente,
Mesa Directiva de la CIT-OIT



Juan Lizardo
**Presidencia**



Rocío Uribe
**Vicepresidencia/Relatoría**

## Generalidades del Comité

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) es el órgano supremo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y suele describirse como el "parlamento mundial del trabajo". Se reúne cada año en Ginebra, Suiza, y congrega a delegaciones tripartitas de los 187 Estados Miembros de la Organización, integradas por representantes de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores, cada uno con derecho a voto independiente (OIT, s.f.). En sus reuniones, la CIT adopta y revisa Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo, aprueba el Programa y Presupuesto de la Organización y elige al Director General.

Fundada en 1919, la OIT es la única agencia de las Naciones Unidas de naturaleza tripartita. En la actualidad reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros con el fin de fijar normas del trabajo, formular políticas y diseñar programas que promuevan el trabajo decente para todas las personas (OIT, s.f.). Bajo la conducción del Director General, la Organización cuenta con aproximadamente 3 500 funcionarios y funcionarias que operan en 107 países, agrupados en cinco regiones (África, las Américas, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico y Europa y Asia Central), cada una encabezada por un director o directora regional (OIT, 2026).

La labor normativa y de gobernanza de la Organización se sostiene en tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente; el Consejo de Administración, órgano ejecutivo que se reúne varias veces al año y define la agenda y las políticas de la Organización; y la Oficina Internacional del Trabajo, que funge como secretaría permanente y ejecuta los programas aprobados (OIT, s.f.). El financiamiento de la OIT combina el Presupuesto Ordinario, nutrido por las cuotas de los Estados Miembros, con contribuciones voluntarias de más de 140 socios adicionales que respaldan programas específicos de cooperación para el desarrollo (OIT, s.f.).

## Estatutos Legales de la OIT

La Declaración de Filadelfia marcó un momento fundamental en la evolución de la OIT al establecer principios que determinan la regulación de condiciones laborales específicas y situaban al ser humano en el centro de las políticas económicas y sociales. La Declaración reconoce además, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante y reafirma la importancia de la colaboración entre representantes de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos para alcanzar objetivos de bienestar común (OIT, 1944).

Estos principios constituyen una de las bases conceptuales del carácter tripartito de la OIT, mediante el cual Gobiernos, Empleadores y Trabajadores participan conjuntamente en la formulación de políticas y estándares internacionales del trabajo. La Declaración establece que los representantes de los trabajadores y de los empleadores deben participar, en condiciones de igualdad con los representantes gubernamentales, en las discusiones y decisiones de carácter económico y social de la Organización (OIT, 1944).

La relevancia de la Declaración de Filadelfia se extiende al desarrollo posterior del derecho internacional del trabajo. Su reconocimiento de la libertad de asociación y de la negociación colectiva se relaciona directamente con la evolución de instrumentos fundamentales de la OIT, entre ellos el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) (OIT, 1949). Asimismo, sus principios contribuyeron a consolidar una visión de la justicia social como elemento indispensable para alcanzar una paz duradera y un desarrollo económico y social sostenible.

En particular, la Declaración de Filadelfia establece objetivos que continúan siendo relevantes para el mundo laboral contemporáneo, incluyendo la promoción del pleno empleo y la elevación del nivel de vida, la igualdad de oportunidades, la formación profesional, la protección de los trabajadores, la distribución justa de los frutos del progreso económico, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, la seguridad social y la protección de la salud y la vida de los trabajadores (OIT, 1944). Estos principios mantienen una estrecha relación con la concepción contemporánea del trabajo decente y con los esfuerzos internacionales por promover un crecimiento económico sostenible, así como oportunidades de empleo productivo y digno.

## Tópico A: No dejar a nadie atrás: Construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución.

El mundo del trabajo vive hoy transformaciones que ocurren de manera simultánea y acelerada; la digitalización, el cambio climático, los cambios demográficos y la informalidad persistente están redefiniendo cómo millones de personas trabajan. Sin embargo, los sistemas de protección laboral no han logrado adaptarse al mismo ritmo. Esto fue precisamente el punto de partida de la discusión que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostuvo en la 111.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2023, en el Marco de seguimiento de la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008, enmendada en 2022 (OIT, 2023). Dicha discusión quedó sistematizada en el Informe V, titulado "No dejar a nadie atrás: construir una protección de nuestra explosiva en un mundo del trabajo en evolución".

El principio de "No dejar a nadie atrás" proviene de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por los países miembros de la Organización de las Naciones Unidas en 2015, y orienta de manera transversal el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 10: Reducción de las Desigualdades (Naciones Unidas, 2015). Aplicado al mundo laboral, dicho principio exige que ningún trabajador o trabajadora quede excluido de la protección que le corresponde por su condición de persona trabajadora, independientemente de la forma, el sector o la modalidad en que preste sus servicios.

Es importante distinguir la "protección de los trabajadores" de la "seguridad social", dos conceptos estrechamente vinculados pero no idénticos. La "protección de los trabajadores" se refiere al conjunto de garantías que rigen la relación laboral en sí misma, y abarca condiciones como la remuneración, el tiempo de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, y la protección frente a la discriminación y el despido de injustificado. La "seguridad social", por su parte, comprende los mecanismos de aseguramiento (pensiones, salud, riesgos de trabajo, entre otros) que protegen a la persona trabajadora y su familia ante contingencias que puedan ocurrir dentro o fuera del empleo, Como la enfermedad, la vejez o el desempleo. En sentido estricto, aunque

ambas se encuentran estrechamente relacionadas y responden al mismo propósito (garantizar condiciones de vida de trabajo, digna a lo largo del ciclo de vida de las personas (OIT,2023), la primera regula el vínculo laboral, y la segunda opera como una red de protección más amplia. La Conferencia Internacional del Trabajo, analiza su naturaleza tripartita (empleadores, trabajadores y gobierno) de forma conjunta, ambas dimensiones para lograr una protección laboral realmente inclusiva.

**La protección de los trabajadores**

La OIT entiende que garantizar una protección laboral efectiva requiere atender simultáneamente tres dimensiones: la cobertura legal, es decir, que existan normas que reconozcan derechos a determinado grupo de trabajadores; la cobertura efectiva, referida a que estas normas se lleven realmente a la práctica; y la adecuación, esto es, que la protección otorgada sea suficiente para prevenir la pobreza y reducir la vulnerabilidad (OIT, 2023). Un país puede contar con legislación laboral avanzada y, sin embargo, dejar fuera a millones de personas trabajadoras.

Este enfoque se sustenta en instrumentos normativos previos a la propia Organización. El Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima), 1952 (núm. 102), estableció por primera vez estándares mínimos comunes para los sistemas de seguridad social (OIT, 1952), mientras que la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202), amplió esta visión al establecer que todos los Estados deberían garantizar niveles básicos de seguridad de los ingresos y acceso a la atención de salud esencial, a lo largo de toda la vida (OIT, 2012). Posteriormente, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, reafirmó el compromiso de construir una garantía laboral universal que proteja los derechos fundamentales de todos los trabajadores, con independencia de su modalidad contractual (OIT, 2019).

**Brechas de cobertura (grupo y modalidades de empleo con mayor riesgo de exclusión)**

Pese a este marco normativo, persisten brechas importantes que dejan a amplios sectores de la población trabajadora fuera del alcance efectivo de la protección laboral. Por lo anterior, a continuación se enlistan algunos grupos y modalidades de empleo que el informe V de la OIT identifica como prioritarios para la acción tripartita (OIT, 2023).

- **La economía informal**

El trabajo informal continúa siendo el principal obstáculo para una protección laboral universal. De acuerdo con cifras de la OIT, alrededor de 2000 millones de personas trabajadoras, (equivalente al 58% de la población ocupada mundial), se encuentran en situación de informalidad, careciendo total o parcialmente de la cobertura de un marco jurídico formal (OIT, 2023). Esta situación es particularmente severa en el continente africano, donde la informalidad alcanza cerca del 86% (Noticias ONU, 2018). De esta manera, las personas con trabajos informales enfrentan mayores probabilidades de vivir en situación de pobreza, y con un limitado acceso a mecanismos de defensa de derechos, la negociación colectiva y la seguridad social suelen ser prácticamente inexistentes.

- **El trabajo doméstico, el trabajo migrante y las modalidades atípicas de empleo**

Las personas trabajadoras domésticas, migrantes y quienes se desempeñan en modalidades atípicas de empleo (contratos temporales, a tiempo parcial, o por cuenta propia en micro y pequeñas empresas) enfrentan de manera recurrente vacíos normativos o dificultades prácticas para acceder a la protección laboral (OIT, 2023). En el caso de los trabajadores migrantes, la falta de reconocimiento de su situación migratoria, las barreras idiomáticas y el desconocimiento de sus derechos incrementan su exposición a condiciones de explotación y a la imposibilidad de organizarse colectivamente (Hadwiger, 2022).

Los organismos de la OIT han insistido en que la extensión progresiva y sistemática de la cobertura hacia estas categorías de trabajadores, junto con los trabajadores de la agricultura y de las micro y pequeñas empresas, es indispensable para avanzar hacia sistemas de protección social verdaderamente universales (OIT, 2026).

## La economía de plataformas digitales

La transformación digital del trabajo ha dado origen a la denominada economía de plataformas, que agrupa tanto a plataformas basadas en la geolocalización (transporte, reparto y servicios a domicilio) como a plataformas web de trabajo en línea, dedicadas a microtareas, trabajo freelance y programación por concurso (Hadwiger, 2022). Si bien estas plataformas generan nuevas oportunidades de ingreso, particularmente para personas jóvenes, migrantes o con dificultades de acceso al mercado laboral tradicional, también plantean desafíos considerables tal como la clasificación de los trabajadores como contratistas independientes en lugar de personas asalariadas, lo que limita su acceso a derechos laborales básicos, a la negociación colectiva y a la seguridad social (Hadwiger, 2022). Se estima que alrededor del 17% de los trabajadores de plataformas son personas migrantes, proporción que asciende al 38% en los países desarrollados, lo que evidencia la intersección entre nuevas formas de empleo y grupos históricamente vulnerables (Hadwiger, 2022).

## Financiación sostenible y equitativa de la protección social

Ampliar la cobertura no basta si los sistemas de protección carecen de mecanismos de financiamiento sólidos. La OIT ha señalado que fortalecer la protección social exige movilizar recursos nacionales sostenibles, entre ellos las cotizaciones a la seguridad social y un sistema fiscal progresivo, complementados cuando sea necesario con subsidios públicos dirigidos a trabajadores con capacidad contributiva limitada (OIT, 2026). Este enfoque permite la agrupación de riesgos y la redistribución, elementos esenciales para la sostenibilidad de largo plazo de cualquier sistema de protección. Asimismo, se reconoce que, en países con capacidad fiscal insuficiente, la solidaridad internacional continúa siendo un elemento indispensable para apoyar el desarrollo de sistemas nacionales de protección social y para responder ante crisis económicas, sanitarias o climáticas (OIT, 2026).

## El diálogo social tripartito para la protección inclusiva

La naturaleza tripartita de la OIT convierte al diálogo social en la herramienta central para construir consensos entre gobiernos, empleadores y trabajadores en torno a la extensión de la protección laboral. El reconocimiento efectivo de la libertad sindical y del derecho de

negociación colectiva (consagrados en los Convenios núm. 87 y núm. 98 de la OIT) constituye una condición habilitante para que los grupos históricamente excluidos, incluidos los trabajadores informales y de plataformas, puedan defender colectivamente sus intereses (Hadwiger, 2022). La experiencia comparada muestra que, cuando existen marcos jurídicos apropiados, es posible extender convenios colectivos y mecanismos de representación incluso a modalidades de empleo no convencionales, sentando así las bases para una transición ordenada hacia la formalidad y la inclusión (Hadwiger, 2022; OIT, 2023).

**Preguntas guía**

1. ¿Cuáles son las principales brechas de cobertura legal, efectiva y de adecuación en la protección laboral que enfrenta el Estado Miembro que representas?

2. ¿Qué medidas concretas pueden adoptarse para extender la protección laboral a las personas trabajadoras que enfrentan retos estructurales como el trabajo informal?

3. ¿Cómo puede tu sector contribuir a mecanismos de financiamiento sostenible y equitativo de la protección social?

4. ¿Qué papel debe desempeñar el diálogo social tripartito para garantizar que las nuevas formas de empleo, como el trabajo de plataformas, cuenten con protección laboral adecuada?

5. ¿Qué compromisos de cooperación y solidaridad internacional podrían impulsarse para apoyar a los países con menor capacidad fiscal en la construcción de sistemas de protección universales?

6. ¿Cómo deben diseñarse las políticas de protección laboral para responder a la interseccionalidad de las exclusiones (por ejemplo, cuando una persona es simultáneamente migrante, trabajadora informal y mujer) de modo que la protección no se piense por categorías aisladas sino por las combinaciones de vulnerabilidad que enfrentan en la práctica?

## Tópico B: La libertad de asociación y libertad sindical y la negociación colectiva

Por libertad sindical, con base al Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919) y el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación en 1948 (núm. 87), se entiende como el derecho fundamental de todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como a afiliarse a ellas. En la doctrina y normativa de la Organización Internacional de Trabajo, este principio exige la plena autonomía organizativa, lo que implica que dichas organizaciones tienen la facultad de redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción sin injerencia alguna de las autoridades públicas que limite este derecho o entorpezca su ejercicio legal (OIT, 2024).

La negociación colectiva comprende según lo dispuesto en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de la OIT, todas las negociaciones voluntarias que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores. Su objetivo esencial es fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y normar las relaciones entre las organizaciones participantes mediante la adopción de convenios o acuerdos colectivos, constituyendo el mecanismo institucional preferente de la OIT para la concertación social y la equidad en el ámbito laboral. (OIT, 1981).

Ambos convenios se transformaron en la base de todos los instrumentos jurídicos internacionales sobre el tema y, en 1998, fueron incluidos entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que implica que todos los Estados Miembros deben respetarlos por el solo hecho de pertenecer a la OIT, hayan o no ratificado los convenios de forma expresa (OIT, 1998).

A ellos se suma un tercer derecho estrechamente vinculado, aunque no consagrado de forma explícita en un convenio propio: el derecho de huelga, reconocido progresivamente por los órganos de control de la OIT como una consecuencia lógica del derecho de sindicación (OIT, 1998).

A pesar de este marco normativo consolidado, la brecha entre el reconocimiento formal y la aplicación real de estos derechos sigue siendo amplia. El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha advertido que, en un contexto de reducción del espacio cívico a escala global, los derechos de reunión pacífica y de asociación incluida su dimensión laboral, enfrentan amenazas crecientes que ponen en riesgo su propia existencia (Consejo de Derechos Humanos [CDH], 2025). Por ejemplo, entre estas se encuentran las restricciones legales o administrativas a la formación y funcionamiento de organizaciones de trabajadores, la criminalización o persecución de dirigentes sindicales, las represalias contra trabajadores por participar en actividades sindicales y las restricciones al derecho de huelga. Estas prácticas pueden limitar la capacidad de los trabajadores para organizarse, expresar colectivamente sus demandas y participar efectivamente en procesos de negociación. A esto se suman desafíos que no existían cuando se redactaron los convenios originales: la economía de plataformas ha generado millones de trabajadores cuya relación laboral es ambigua, lo que dificulta su derecho a sindicalizarse; las cadenas globales de suministro han fragmentado la relación entre el trabajador y el empleador real, complicando la negociación colectiva efectiva; y el crecimiento del trabajo informal deja a una parte enorme de la fuerza laboral sin ningún mecanismo claro de representación (CDH, 2016).

**Persecución y restricciones a la actividad sindical**

La persecución y las restricciones a la actividad sindical constituyen una de las principales manifestaciones de la vulneración de la libertad de asociación. Aunque numerosos Estados reconocen formalmente el derecho de los trabajadores a organizarse, afiliarse a sindicatos y participar en actividades gremiales, en la práctica pueden existir mecanismos legales, administrativos, económicos o incluso coercitivos que dificultan el ejercicio efectivo de estos derechos. El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir y afiliarse a organizaciones de su elección sin autorización previa. Asimismo, reconoce a estas

organizaciones la autonomía para establecer sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar sus actividades y formular sus programas de acción. El Convenio también establece que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de manera que limite estos derechos y que las organizaciones sindicales no deben estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (OIT, 2024)

Por ello la persecución sindical no necesariamente comienza con la prohibición explícita de la creación de un sindicato. Puede manifestarse mediante obstáculos aparentemente administrativos que, acumulados, terminan dificultando o imposibilitando su funcionamiento. Entre ellos pueden encontrarse requisitos excesivos para registrar una organización sindical, retrasos injustificados en el reconocimiento de su personalidad jurídica, restricciones para elegir representantes, intervención estatal en sus asuntos internos, limitaciones para afiliarse a federaciones nacionales o internacionales y obstáculos para acceder a los recursos necesarios para desarrollar sus actividades.Un segundo mecanismo particularmente grave es la discriminación antisindical contra trabajadores y dirigentes. El Convenio 98 de la OIT establece que los trabajadores deben recibir protección adecuada contra actos de discriminación destinados a menoscabar la libertad sindical. Esto incluye, entre otras prácticas, condicionar el empleo a la no afiliación sindical, despedir a trabajadores por su afiliación o perjudicarlos debido a su participación en actividades sindicales. (OIT, 2024)

**Libertad sindical en contextos de conflictos armados y regímenes autoritarios**

En casos de golpes de Estado, ocupaciones militares, regímenes autoritarios o conflictos armados, la práctica de la libertad sindical puede ser severamente perjudicada por el debilitamiento de las instituciones democráticas, la limitación del espacio cívico y la aplicación de mecanismos de seguridad nacional para restringir derechos grupales.

Algunos ejemplos son:

- Antisindicalismo y hostilidad de los empleadores
- Intimidación y sanciones que inhiben la actividad sindical (detenciones, tortura, amenazas, etc.)
- Represión violenta de las huelgas

- Detención de civiles en su pleno derecho de huelgas
- Despido de sindicalistas bajo falsos pretextos
- Falta de respeto por los acuerdos firmados
- Rechazo y violación de los convenios colectivos
- Discriminación entre organizaciones sindicales
- Derechos que no son respetados

La gravedad de esta situación radica en que la libertad sindical no constituye únicamente un derecho laboral aislado, sino una condición necesaria para que los trabajadores puedan participar colectivamente en la determinación de sus condiciones de empleo. Cuando un Estado restringe la organización sindical, también puede reducir la capacidad de los trabajadores para negociar salarios, condiciones de trabajo, medidas de seguridad y protección social. Por esta razón, la desaparición o debilitamiento de organizaciones sindicales independientes puede convertirse en una de las primeras consecuencias de la consolidación de estructuras autoritarias y violentadora de derechos humanos.

La libertad sindical no se limita al derecho formal de constituir una organización, sino que requiere que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades sin interferencias, intimidación o represalias. En este sentido, la eliminación de organizaciones sindicales independientes reduce la posibilidad de que los trabajadores participen de manera autónoma en el diálogo social, negocien colectivamente sus condiciones de empleo y defiendan sus intereses frente a empleadores y autoridades. La OIT ha advertido precisamente que la participación de organizaciones libres e independientes resulta indispensable para un diálogo social efectivo y ha cuestionado la legitimidad de los mecanismos tripartitos de Belarús cuando la representación de los trabajadores queda limitada a una organización cuya independencia frente a las autoridades ha sido cuestionada (OIT, 2023).

**La economía de plataformas digitales y el nuevo Convenio Número 193**

La expansión de la economía de plataformas ha transformado las relaciones laborales tradicionales al introducir modelos de trabajo mediados por tecnologías digitales. Plataformas utilizadas para servicios de transporte, reparto, trabajo freelance y otras actividades permiten conectar trabajadores y clientes mediante sistemas digitales, pero también han generado nuevos desafíos respecto de la clasificación laboral, la protección social, la remuneración y el ejercicio de derechos colectivos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que la economía de plataformas ha creado nuevas oportunidades de empleo e ingresos y puede facilitar procesos de formalización, pero también presenta déficits de trabajo decente que requieren respuestas regulatorias específicas (OIT, 2026).

Uno de los problemas centrales ha sido determinar quién debe ser considerado trabajador y quién debe ser considerado contratista independiente. En muchos modelos de plataformas, las empresas pueden presentar a quienes prestan los servicios como trabajadores autónomos, aunque las plataformas mantengan un nivel significativo de control sobre aspectos como la asignación de tareas, la remuneración, la evaluación del desempeño y el acceso a futuras oportunidades de trabajo. Esta situación puede generar dificultades para determinar qué derechos laborales resultan aplicables. El Convenio número 193 intenta abordar esta problemática sin imponer una única categoría jurídica universal: su ámbito de aplicación comprende a los trabajadores de plataformas digitales independientemente de su clasificación de situación en el empleo, incluyendo tanto a personas en relaciones laborales como a trabajadores por cuenta propia (OIT, 2026).

**Preguntas guía**

1. ¿Qué medidas puede adoptar el Estado que representas para garantizar que las personas trabajadoras puedan organizarse en sindicatos libremente y sin discriminación?
2. ¿En qué situaciones podría ser necesario establecer límites a la actividad de un sindicato y cómo puede garantizarse que estos límites no afecten injustamente sus derechos?
3. ¿Cómo el Estado Miembro que estás representando puede garantizar que las restricciones a los sindicatos sean necesarias, proporcionales y no discriminatorias?
4. ¿Qué mecanismos podrían utilizar los gobiernos, sindicatos y empleadores para resolver conflictos laborales sin recurrir a medidas que afecten los derechos de las personas trabajadoras?
5. ¿Qué cambios o medidas podría proponer el Estado que representas para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva en su territorio?
6. ¿Debería el Estado Miembro que estás representando ratificar el Convenio núm. 193? ¿Qué obstáculos jurídicos o económicos tendría?

**Referencias**


Fundación Promoción Humana (2026). *La OIT aprueba el primer convenio internacional para trabajadores de plataformas*. Recuperado el 26 de agosto de 2026 de https://www.incasur.org/novedades/200-la-oit-aprueba-el-primer-convenio-internacional-para-trabajadores-de-plataformas

Hadwiger, F. (2022). *Aprovechar las oportunidades de la economía de plataformas digitales mediante la libertad sindical y la negociación colectiva (Documento de trabajo núm. 80)*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://webapps.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp080/index.html

International Labour Organization, (2022). *El Consejo de Administración de la OIT aprueba una Comisión de Encuesta sobre Myanmar.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/resource/news/el-consejo-de-administracion-de-la-oit-aprueba-una-comision-de-encuesta

International Labour Organization (2026). *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:4496059%2Cen

International Labour Organization (2026). *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026

International Labour Organization (2024) *Convention C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*. (2024). Recuperado el 16 de agosto de 2026 de

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC087

International Labour Organization. *Libertad sindical*. (2024). Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/libertad-sindical

International Labour Organization. (2011). *Prevention and resolution of violent and armed conflicts: Training manual for use by trade union organizations*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40ifp_crisis/documents/publication/wcms_202135.pdf

International Labour Organization (2023) *Report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/media/251496/download

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/

Noticias ONU. (2018, 30 de abril). *Más del 60 % de la población activa trabaja en la economía informal.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://news.un.org/es/story/2018/04/1432462

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Acerca de la OIT.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Cómo funciona la OIT.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/como-funciona-la-oit

Organización Internacional del Trabajo. (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Recuperado el 26 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023a). *Informe V: No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_875133.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Mujeres y hombres en la economía informal: Una actualización estadística*. Recuperado el 26 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-update

Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)*. Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R202

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *La OIT insta a reforzar la protección social ante la transformación del mundo del trabajo.* Recuperado el 16 de agosto de 2026 de https://www.ilo.org/es/resource/noticias/la-oit-insta-reforzar-la-proteccion-social-ante-la-transformacion-del-mundo