

APUNTES SOBRE EL CONVENIO 193 DE LA OIT QUE REGULA EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DIGITAL

ANTONIO LOFFREDO

NET21 NÚMERO 34, JULIO 2026

1. La necesidad de una regulación supranacional de la economía de plataformas

El 12 de junio se aprobó el Convenio n. 193 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objeto es la protección de quienes trabajan a través de plataformas digitales. La necesidad de una regulación nacional e internacional de la prestación laboral que se desarrolla a través de instrumentos digitales era urgente porque la digitalización de la economía que estamos viviendo no es comparable con cualquier otra revolución tecnológica que se haya conocido anteriormente, por la sencilla razón de que ella no afecta solo al trabajo. La novedad más relevante con respecto a las revoluciones tecnológicas anteriores a las que se ha tenido que enfrentar el derecho laboral es que la digitalización de la producción que estamos viviendo también ha tenido un impacto muy significativo en la vida de las personas en general, y no solamente en su trabajo, revolucionando sus hábitos cotidianos y poniendo en discusión todo tipo de mediación entre el individuo y la sociedad en cualquier ámbito. Sin embargo, el objetivo de alcanzar una libertad absoluta se ha transformado en ocasiones en la dictadura del algoritmo.

En la expansión de estos fenómenos, no se puede subestimar la importancia que han tenido el aspecto psicológico y la retórica de la libertad y de la autonomía que, por un lado, han cautivado a las jóvenes generaciones con la ilusión de tener menos ataduras en la vida laboral, pero, por otro, les han ocultado que el intercambio se produciría a cambio de que recayera precisamente sobre ellas la carga de soportar el riesgo económico de la falta de trabajo, sin poder influir en él de ninguna manera.

La doctrina laboralista lleva tiempo abordando el debate sobre el trabajo digital para comprender si el derecho laboral tiene la capacidad de responder a los nuevos retos con sus propias estructuras o si necesita reformas que lo adapten a las novedades que propone la tecnología. Sin embargo, algunas características del fenómeno han hecho

pensar que fuera necesaria y urgente una intervención del legislador sea a nivel nacional sea supranacional.

La economía de plataformas, de hecho, es un fenómeno ya muy extendido en todo el mundo y en crecimiento exponencial, pues no afecta únicamente a los repartidores, los más «visibles» en este sector de la economía, también debido a las condiciones laborales al límite de la explotación en las que a menudo se encuentran. Esta parte de la economía contemporánea lleva consigo la negación sustancial del principio según el cual el trabajo no es una mercancía, ya que las herramientas que ofrece la digitalización de la sociedad han hecho posible disponer de un ejército de reserva de trabajadores disponibles en el momento en que se necesitan y la posibilidad de olvidarse de ellos una vez finalizada la prestación, mediante una serie de micro-contratos independientes, una especie de modelo de “usar y tirar” incompatible con los principios fundamentales del derecho laboral.

El ámbito en que operan las plataformas digitales es ahora ya enormemente amplio y en constante expansión, desde el sector bancario hasta el de los cuidados personales, por citar solo algunos ejemplos más conocidos en Europa, más allá de los repartidores; sin embargo, fuera de nuestro continente, el fenómeno alcanza niveles extremadamente preocupantes por las condiciones de trabajo indignas a las que se ven sometidas muchas personas. No solo la gravedad de estas condiciones laborales ha exigido una regulación urgente a nivel internacional, sino también las características transnacionales del fenómeno, ya que este se aprovecha de la «aterritorialidad» del empleador. Por lo tanto, se necesitaba una base de derechos garantizada para todos, independientemente del lugar en el que se preste el servicio y de la tipología contractual de la relación laboral; de lo contrario, las regulaciones nacionales pierden gran parte de su eficacia. Es bien conocido que las plataformas a menudo tienen su sede social en los países más industrializados y contratan, directamente o a través de intermediarios, a personas que residen en distintos continentes, en los que a menudo no existen normas que limiten los efectos distorsionadores provocados por los algoritmos, también debido a que las plataformas tienden a contratar siempre con contratos de trabajo por cuenta propia, en muchísimos casos falsos, eludiendo así la aplicación incluso de las garantías mínimas del derecho laboral de aquellos países.

2. El Convenio 193 en la actualidad del multilateralismo

La OIT es la única agencia de las Naciones Unidas que se caracteriza por el tripartidismo, porque en su seno están representados los sindicatos, los empresarios y los gobiernos y, como es bien sabido, vive uno de los periodos más complicados de su historia, incluso por razones financieras, estrictamente conectadas con las políticas de la administración de Trump, que no paga sus cuotas desde hace más de un año. Obviamente, las problemáticas financieras tienen efectos políticos, y viceversa; también por esta razón, el hecho de haber logrado aprobar un Convenio sobre un tema tan importante, desde el punto de vista económico para las grandes empresas transnacionales, constituye sin duda una pequeña luz de esperanza para el futuro del multilateralismo, en un momento en el que las mediaciones políticas están dejando paso a la violencia de las armas.

En las condiciones dadas, por supuesto, no podía haberse aprobado un Convenio perfecto bajo ningún punto de vista, ya que las negociaciones que hubo que llevar a cabo con el frente empresarial fueron muy duras y logramos alcanzar el objetivo del Convenio tras muchos días y noches, gracias a la firme determinación del frente sindical internacional unido y al apoyo de muchos gobiernos del Sur global, así como de los más progresistas del resto del mundo.

La aprobación del Convenio n. 193 constituye, en opinión de quien escribe, un acontecimiento de alcance histórico, a pesar de que haya tenido escasa cobertura mediática en Europa. Quizás, una de las razones por las que se le ha prestado tan poca atención esté relacionada también con la existencia de la Directiva europea 2024/2831 sobre el mismo tema, que recoge mejores garantías para las personas que trabajan sometidas a un algoritmo en Europa; una norma cuya transposición está prevista para el 2 de diciembre de este año. Por otra parte, la misma existencia de la Directiva ha influenciado considerablemente el debate político en torno al Convenio en las Conferencias sea de 2025 sea de 2026, porque los países de la Unión Europea, en el fondo, tenían el, no tan escondido, deseo de obtener un «copiar y pegar» del texto de la directiva en el convenio. Sin embargo, no se trataba solamente de ámbitos políticos, socioeconómicos e incluso jurídicos diferentes, sino que, además, la propia Directiva no resulta exenta de posibles mejoras: en particular, resultaba fundamental el objetivo de ampliar los derechos de la Convención a todos los trabajadores (incluso a los no asalariados), ya que, a la espera de una clasificación adecuada de las relaciones laborales, era necesario garantizar la protección a todas las personas que trabajan en las plataformas digitales de trabajo, independientemente de la calificación de su relación laboral.

3. Estructura y contenidos del Convenio 193

En la Conferencia de 2025, se había producido una división fuerte entre quienes querían un Convenio sobre el trabajo a través de plataformas digitales y quienes — sobre todo el grupo de empresarios y algunos Estados importantes, como EE. UU. entre otros — solo habrían querido una recomendación. Al término de un debate muy prolongado, en el que no se llegó a un acuerdo, hubo que someter la toma de esta decisión a votación y, por una amplia mayoría, se decidió que en 2026 se negociarían un convenio y una recomendación. La dureza del debate ha hecho imposible incluso empezar a hablar de la recomendación, al menos para este año, pero se ha logrado aprobar el convenio sobre trabajo decente en la economía de plataformas que, como se había pactado en 2025, fuera basado en principios. Esto quería decir que tenía que ser un texto accesible, práctico y aplicable, pero, obviamente, al mismo tiempo anclado en el mandato constitucional de la OIT, que es proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones de trabajo. Todos los convenios de la OIT comparten el mismo propósito, arraigado en el principio de que «el trabajo no es una mercancía», que está puesto en discusión justamente en muchos casos de trabajo a través de plataformas digitales. Por lo tanto, la protección de los trabajadores debe ocupar un lugar central en cualquier convenio, y su adopción no podía debilitar la integridad de las Normas Internacionales del Trabajo existentes.

El Convenio 193 reafirma asimismo que los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se aplican a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral y del tipo de trabajo que realicen, ya sea en línea o presencial, al tiempo que salvaguarda los derechos más amplios establecidos a lo largo de más de un siglo de normas de la OIT. Excluir determinadas formas de trabajo, categorías de trabajadores o sectores habría debilitado el instrumento, sobre todo porque, como es evidente, uno de los problemas mayores a los que se enfrentan las personas que trabajan a través de plataformas es la persistente clasificación errónea de su situación laboral.

Por esta y otras razones, el Convenio adquiere un valor especialmente significativo en todo el mundo, y no solo en aquellos países en los que se trabaja con derechos reducidos al mínimo. En estos lugares, sin duda, las garantías y los derechos recogidos en el Convenio constituyen el primer instrumento que las personas y las organizaciones sindicales pueden utilizar para movilizarse con el fin de conseguir mejores condiciones y limitar el uso de algoritmos en la gestión de las relaciones laborales.

No obstante, como se ha señalado, la norma puede resultar muy útil también en el resto de los países. Por ejemplo, en esta economía, como en algunos otros sectores, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo consiste realmente en salvaguardar vidas, proteger frente a los riesgos, velar por el bienestar y la salud general de los trabajadores, incluida la salud mental. Pensemos, por ejemplo, en tareas relacionadas con las redes sociales, como la prestación laboral de los moderadores de contenidos, obligados a pasar jornadas enteras controlando vídeos pornográficos y de violencia para evitar que se publiquen en las plataformas que utilizamos a diario.

Un convenio de la OIT basado en principios tenía que defender el principio fundamental de que todo trabajador —ya sea en una fábrica, en una oficina o a través de una plataforma de trabajo digital— tiene derecho a trabajar en condiciones que no pongan en peligro su salud ni su seguridad. El art. 5, por ejemplo, reconoce el derecho de los trabajadores a apartarse de situaciones laborales que, según su criterio razonable, supongan un peligro inminente y grave para su vida o su salud, sin sufrir consecuencias indebidas. En el contexto de la economía de plataformas, esto incluye los riesgos generados por los sistemas automatizados.

Para los trabajadores de las plataformas, esta garantía reviste una importancia especial porque las plataformas digitales han transformado la forma en que se organiza el trabajo, a menudo eludiendo y debilitando los esquemas jurídicos de las relaciones laborales tradicionales, y dejando las responsabilidades en materia de salud y seguridad difuminadas o negadas. Sin embargo, el trabajo en plataformas, como cualquier otro trabajo, conlleva riesgos y las entidades que crean y se benefician de esos riesgos deben prevenirlos y gestionarlos, puesto que las empresas tradicionales llevan mucho tiempo asumiendo sus responsabilidades en materia. Por lo tanto, era imperativo que se reconociera explícitamente que las plataformas de trabajo digital tienen las mismas obligaciones y los Estados miembros deben exigirles que adopten medidas preventivas adecuadas al trabajo en plataformas; obligación que no puede ser opcional ni estar condicionada a la situación laboral.

Entre otras disposiciones, el art. 3 amplía por primera vez a todos los trabajadores que operan a través de plataformas digitales —por lo tanto, también a los autónomos— los derechos fundamentales que reconoce la OIT, a saber, la libertad sindical (incluida la huelga en cierta medida, después de la reciente opinión del TIJ), la negociación colectiva, la prohibición de cualquier discriminación, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil y las normas fundamentales en materia de salud y seguridad.

Merece la pena destacar, además, el artículo 9 del Convenio, ya que este consagra, por primera vez en un convenio de la OIT, el principio de la primacía de los hechos,

anteriormente contenido solamente en la Recomendación n. 198 sobre la relación de trabajo (2006); este principio, no reconocido pacíficamente en todos los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la OIT, exige que se tengan más en cuenta las modalidades efectivas de ejecución del trabajo, la remuneración o el pago, entre otros elementos, y teniendo en cuenta las particularidades del trabajo a través de las plataformas digitales de trabajo, que la descripción formal que las partes dan de la relación. Lo cual debería tener como consecuencia que las plataformas de trabajo digital no pueden eludir su papel de empresarios simplemente calificando a sus trabajadores como autónomos.

El tema de la remuneración, como era previsible, ha sido de los más polémicos durante la conferencia de 2026. El Convenio garantiza a los trabajadores subordinados una remuneración no inferior al salario mínimo (legal o negociado) aplicable; mientras, por primera vez en la historia de un convenio de la OIT, el art. 10.3 también insta explícitamente a los gobiernos a que consideren la posibilidad de ampliar las protecciones relativas a la remuneración a los trabajadores autónomos.

Finalmente, y quizás sobre todo, los artículos 13, 14 y 15 imponen límites al ejercicio de los poderes en las relaciones laborales que estas plataformas ejercen a través de los algoritmos. Estas disposiciones exigen transparencia en relación con los sistemas automatizados; prohíben el uso de sistemas automatizados que infrinjan los principios fundamentales y los derechos en el trabajo; y garantizan la revisión, con intervención humana, de las decisiones significativas que afecten negativamente a sus condiciones laborales y a su acceso al trabajo, introduciendo salvaguardias contra la suspensión y la desactivación discriminatorias e ilegales de las cuentas de todos los trabajadores de plataformas.

Nunca antes había ocurrido algo así, y esto significa levantar el velo y recordar que, detrás de esas plataformas, hay personas que explotan y se enriquecen a costa del trabajo humano.