



Los sujetos del trabajo en las plataformas digitales. A propósito del recién aprobado Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (C. OIT, núm. 193)

por Esperanza Macarena Sierra Benítez

I. GENERALIDADES

El pasado 12 de junio de 2026 la 114ª Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la primera norma internacional del trabajo destinada a mejorar las condiciones laborales de millones de personas que se ganan la vida a través de plataformas digitales¹. El Convenio núm. 193 de la OIT establece un marco normativo global para garantizar el trabajo decente dentro de la economía de plataformas². Esta norma define formalmente a los trabajadores y a las plataformas digitales de trabajo, exigiendo que los Estados miembros aseguren la protección de derechos fundamentales, la seguridad social y un entorno laboral libre de violencia. Entre sus puntos principales destaca la obligación de clasificar correctamente la situación en el empleo y garantizar que los sistemas automatizados de gestión funcionen con transparencia e intervención humana. Además, el texto regula aspectos críticos como la privacidad de los datos personales, la remuneración justa y el acceso a mecanismos efectivos de resolución de conflictos. En definitiva, el convenio busca adaptar las protecciones laborales tradicionales a las particularidades tecnológicas de la era digital para evitar la precariedad en el trabajo y en el empleo.

En la parte preliminar del nuevo convenio se reconocen los déficits de trabajo decente existentes en la economía de plataformas, y las dificultades operativas concretas para la protección de derechos. Es cierto que existen plataformas digitales de trabajo que operan a nivel transfronterizo, y que los clientes, los trabajadores y las plataformas pueden estar ubicados en diferentes países. Por este motivo es necesario la adopción de un instrumento internacional más allá de los límites de la legislación nacional de los Estados Miembros, aunque reconociendo las diferencias entre los Estados Miembros

¹ Véase, OIT, La conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción del primer Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, en <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/ilc/ilc114/la-conferencia-internacional-del-trabajo-concluye-con-la-adopcion-del>

² Entre los votos negativos solo hay dos gobiernos: EE.UU. y Nueva Zelanda. Entre las abstenciones figuran varios gobiernos latinoamericanos como Argentina, Paraguay, Panamá, Chile y Costa Rica. También varios delegados empresariales de la región se abstuvieron en esta votación: Perú, Guatemala, Honduras, Costa Rica y Uruguay.

con respecto al desarrollo de la economía de plataformas, así como la diversidad de modelos empresariales y modalidades de trabajo³.

No nos cabe la menor duda de que este instrumento representa un hito jurídico fundamental para la regulación del trabajo realizado con la tecnología. Entendemos su importancia desde tres planos distintos:

- 1) Formal, por el marco regulador.
- 2) Real: por el sujeto protegido.
- 3) Práctica: por la innovación en la tutela y en la protección.

En el plano formal, el convenio regula definiciones precisas que delimitan el ecosistema digital. Define a la *plataforma digital de trabajo* por su uso de sistemas automatizados de toma de decisiones para organizar o facilitar el trabajo a cambio de remuneración o pago (art. 1.a). Por otro lado, introduce la figura de *intermediario*, reconociendo las complejidades de las cadenas de subcontratación (art. 1 c). Su ámbito de aplicación es universal para el sector, porque se aplica a todas las plataformas digitales y a todos los trabajadores, ya sea que operen en la economía formal o informal, y con independencia de su clasificación contractual.⁴

En el plano real, el convenio se centra en la persona. Al definir al trabajador de plataformas digitales de manera amplia (tanto asalariados como autónomos) pretende acabar con los inconvenientes que históricamente han afectado a estos colectivos. Así, por un lado, en relación con la clasificación de la situación en el empleo, sobresale el art. 9, que obliga a los Estados a asegurar una clasificación correcta atendiendo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo y remuneración, considerando las especificidades del entorno laboral. Y, por otro, en relación con los derechos fundamentales en cuanto que afirma que los principios de libertad sindical, negociación colectiva y eliminación de la discriminación deben ser una realidad efectiva en este entorno digital (art. 3).

En el plano práctico, el convenio aborda los desafíos operativos de la economía bajo demanda: a) la gestión algorítmica, exigiendo transparencia sobre el uso de sistemas automatizados para el seguimiento o evaluación del trabajo (art. 13). En este sentido, impone el derecho a una explicación por escrito de decisiones significativas y garantiza la intervención humana en procesos que afecten negativamente al trabajador, como la suspensión de cuentas (art. 15); b) remuneración y gastos: establece el pago puntual y total, y para quienes están en relación de trabajo, garantiza el salario mínimo y la compensación por gastos operativos (art. 10); c) seguridad y salud: introduce el derecho a alejarse de situaciones de peligro grave e inminente sin represalias, y protege específicamente contra la violencia y el acoso, incluyendo el perpetrado por terceros o clientes en línea (art. 5 y 6); y d) Seguridad Social: establece que la protección no sea menos favorable que la de otros trabajadores con la misma clasificación, buscando la convergencia prestacional (art. 12, en relación con el art. 22).

En definitiva, el Convenio no solo contempla derechos existentes, sino que además supone la adaptación del Derecho del Trabajo a la lógica del algoritmo, proporcionando un nivel mínimo de dignidad frente a la transnacionalidad de las plataformas.

³ Lacommunis, “Nuevo Convenio reconoce derechos en las plataformas digitales”, 16 de junio de 2026 en <https://www.lacommunis.org/nuevo-convenio-reconoce-derechos-en-las-plataformas-digitales/>

⁴ Art. 2.1 “a menos que se disponga otra cosa en este Convenio”.

II. BREVE ANÁLISIS COMPARADO DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 193 DE LA OIT, LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 Y LA *LEY RIDER* ESPAÑOLA (LEY 12/2021)⁵

Del ámbito subjetivo de aplicación de las normas más arriba enumeradas destaca una evolución desde la especialización sectorial hacia una protección universal y multidimensional del trabajo en plataformas.

En primer lugar, desde la vertiente de los trabajadores el Convenio de la OIT es el instrumento más amplio. Se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales, independientemente de su clasificación contractual (asalariados o autónomos) y de si operan en la economía formal o informal (art. 2 y 8). Su definición incluye a cualquier persona “empleada o contratada” para prestar servicios organizados por la plataforma (art. 1). La Directiva UE introduce una distinción técnica. Define al trabajador de plataformas como aquel con una relación laboral reconocida (art. 1). Sin embargo, crea el concepto más amplio de “*persona que realiza trabajo en plataforma*”, que incluye a los autónomos para garantizarles derechos específicos en materia de gestión algorítmica y protección de datos (art. 1). A diferencia de anteriores normas, el ámbito de la *Ley Rider* es estrictamente sectorial, ya que se limita a las personas dedicadas al reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía (Preámbulo). Mientras que el Convenio OIT y la Directiva (UE) cubren cualquier servicio (limpieza, cuidados, programación, etc.), la ley española se centra en el colectivo de repartidores para resolver su litigiosidad específica.

En segundo lugar, desde la vertiente de las plataformas (el algoritmo como denominador común). Las tres normas coinciden en que el elemento definitorio de la plataforma de trabajo no es solo la intermediación digital, sino la gestión algorítmica. Tanto la OIT como la norma de la UE definen la plataforma digital de trabajo como una persona física o jurídica que organiza el trabajo mediante sistemas automatizados de toma de decisiones (art. 1 C. 193 OIT). La Directiva añade que este servicio debe prestarse, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos y a petición del destinatario (art. 2). La *Ley Rider* define a la plataforma empleadora como aquella que ejerce facultades de organización, dirección y control mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo (DA. 23).

En tercer lugar, desde la vertiente de la figura del “*intermediario*”. Tanto el Convenio de la OIT como la Directiva UE abordan explícitamente la complejidad de las cadenas de subcontratación. El Convenio de la OIT define al intermediario y exige a los Estados determinar sus responsabilidades para asegurar que el uso de estos no eluda la protección del trabajador (art. 1 y 24). La Directiva de la UE establece que quienes trabajan a través de intermediarios deben disfrutar del mismo nivel de protección que quienes tienen una relación directa con la plataforma, sugiriendo incluso sistemas de responsabilidad solidaria (considerando 24 y art. 3).

En cuarto lugar, desde la vertiente de la clasificación y presunción de laboralidad. La *Ley Rider* fue pionera al establecer una presunción legal de laboralidad específica para el sector del reparto cuando existe gestión algorítmica. La Directiva UE generaliza esta presunción a todos los sectores, obligando a los Estados miembros a establecer “una presunción legal y refutable de empleo que constituya una

⁵ Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas <https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf> Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (*Ley Rider*), en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-15767>

simplificación del procedimiento en beneficio de las personas que realizan trabajo en plataformas” cuando se constaten hechos que indiquen dirección y control (considerando 31).

Y, por último, el Convenio de la OIT obliga a asegurar una clasificación correcta basada en la primacía de la realidad (hechos sobre formas), considerando las especificidades digitales, pero dejando a los Estados la elección de los mecanismos específicos (como la presunción), art. 9.

En definitiva, mientras la *Ley Rider* es una respuesta de urgencia a un conflicto sectorial concreto (preámbulo I), la Directiva UE y el Convenio de la OIT extienden ese modelo de protección a todo el ecosistema de la economía bajo demanda, reconociendo que la vulnerabilidad subjetiva no depende del producto repartido, sino del control ejercido por el sistema automatizado.

Como cierre de este análisis, cabe destacar que el marco normativo formal constituye un hito histórico fundamental en la regulación del trabajo en las plataformas digitales. Sin embargo, el camino hacia la protección efectiva apenas comienza, pues queda por delante la tarea de los Estados miembros de ratificar el Convenio núm. 193 de la OIT y, en el ámbito europeo, proceder a la transposición de la Directiva (UE) 2024/2831.

Este avance normativo, aunque trascendental, requiere ahora de una firme voluntad política para su implementación. La verdadera transformación dependerá además del desarrollo y ejecución del diálogo y la concertación social entre los agentes sociales, garantizando que la adaptación del Derecho del Trabajo a la lógica del algoritmo se traduzca en un nivel mínimo de dignidad y en la clasificación correcta de los trabajadores en este entorno globalizado.

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Profesora Titular de la Universidad de Sevilla