



El Convenio 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, a la luz de la protección de la salud de las personas trabajadoras en esta modalidad de trabajo

por María Ascensión Morales Ramírez

En forma general, puede señalarse que el Convenio 193, adoptado el 12 de junio de 2026 en la 114ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye un avance porque comprende todas las modalidades de trabajo en plataformas digitales y no se centra exclusivamente en las actividades más visibles, como son las de reparto y transporte de personas, categorías que preferentemente han sido objeto de debate. De los 20 apartados y 33 artículos que conforman el contenido de dicho Convenio, este documento se centra en el análisis de tres temas significativos ligados a una protección adecuada de la salud en su sentido amplio¹ y en atención a las situaciones multifactoriales que afectan a las personas trabajadoras en la economía de plataformas, a saber: la seguridad y salud en el trabajo, la violencia y acoso, así como la seguridad social.

I. Seguridad y salud en el trabajo

El Convenio dedica el apartado IV, artículo 4 a esta temática, cuyo contenido adopta un enfoque previsor, el cual puede sintetizarse en varios principios generales que imponen obligaciones a los Estados miembros: a) adoptar medidas para prevenir los riesgos de trabajo o cualquier evento que dañe la salud de las personas trabajadoras, b) precisar las funciones y responsabilidades de los actores sociales involucrados: autoridades, plataformas digitales, personas trabajadoras en esta modalidad y otros sectores pertinentes, c) evaluar los riesgos del trabajo y, d) adoptar medidas apropiadas de prevención y protección.

El tema resulta relevante al ser otro de los campos donde la innovación tecnológica en el mundo laboral ha puesto en riesgo la salud de las personas trabajadoras, de ahí, la necesidad de prevenir o evitar la aparición de los riesgos emergentes físicos y psicosociales generados en el trabajo en plataformas digitales.² Con este apartado, el Convenio 193 reafirma que salvaguardar la seguridad y salud en el trabajo es un derecho imprescindible para cualquier persona trabajadora.

¹La Organización Mundial de la Salud ha definido la salud como “Estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades”:

² Diversos estudios han confirmado la necesidad de salvaguardar la calidad de vida de los trabajadores. Cfr. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Informe Mettling sobre transformación digital y vida laboral”, *Revista de Actualidad Internacional Socio Laboral*, España, 2015.

Asimismo, adquiere coherencia normativa con diversos instrumentos: el Convenio 155 (1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio 187 (2006) en torno al Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación 197 en la materia, los cuales adquirieron el carácter de convenios fundamentales mediante la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable, en el marco relativo a los principios y derechos fundamentales, adoptada el 6 de junio de 2022, en la 110ª reunión de la CIT. Con este conjunto normativo, el derecho de las personas trabajadoras a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable no tiene limitaciones en su aplicación y comprende todos los niveles, en consecuencia, también incluye el trabajo en plataformas digitales, porque este derecho humano es consustancial a la prevención de los riesgos laborales que afectan la vida, la integridad física y salud de las personas trabajadoras y, por otro lado, permite identificar los posibles siniestros, aplicar medidas adecuadas de prevención, elaborar programas, procedimientos, acciones de reconocimiento, evaluación y control, como dan cuenta los diversos instrumentos internacionales sobre la materia.

II. Violencia y acoso

La temática está establecida en el apartado V, artículo 6 el cual señala la obligación de adoptar medidas para proteger de esta situación, de manera eficaz a todas las personas trabajadoras de plataformas digitales, así como de la violencia y el acoso perpetrados en línea o que impliquen a terceros.

Es importante la inclusión de estos riesgos emergentes por los impactos que tienen en la salud, pero también en la permanencia laboral. Por un lado, constituyen uno de los principales estresores en el mundo del trabajo, principalmente para las mujeres, quienes son las víctimas más frecuentes y experimentan formas diferenciadas de acoso. Por otro lado, estos riesgos producen afectaciones físicas, psicológicas y relacionales que suelen derivar en depresión, pérdida de autoestima o incluso en el abandono del empleo, debido a que las interacciones de las personas trabajadoras con los clientes o usuarios suelen implicar hostilidad, insultos, acoso o violencia. En forma específica, la inclusión de la violencia y acoso en el Convenio servirá como directriz para atender la perspectiva de género en el trabajo en plataformas digitales con el objetivo de evitar que se acentúen las desigualdades en este sector. Por tanto, será necesario implementar protocolos y mecanismos de atención de la violencia de género en coherencia con el Convenio 190 sobre la materia.

III. Seguridad social

Este tema está regulado en el apartado IX, artículo 12 relativo a la seguridad social, el cual establece la obligación de adoptar medidas para garantizar el acceso a esta protección en condiciones que no sean menos favorables que las que se aplican a otros trabajadores con la misma clasificación de situación en el empleo.

Esta disposición constituye un adelanto, pero no puede examinarse en forma aislada, sino concatenada con la definición de “trabajador en plataformas digitales” y con las exclusiones para identificar el alcance, las responsabilidades y los derechos de universalidad e igualdad inherentes a la seguridad como derecho humano.

Estos principios se refuerzan con la propia definición de “trabajador de plataformas digitales” prevista en el artículo 1, inciso b), de donde se desprenden derechos y una protección, independientemente de la clasificación de la situación en el empleo, así como al señalar en el artículo 2, numeral 1, inciso b) el cual establece que el Convenio se aplicará, a todas las personas trabajadoras ubicadas en la economía formal o informal. Este conjunto normativo se enfoca en el acceso, extensión e intensidad de la envoltura protectora de la seguridad social. Igualmente, los

principios se fortalecen con el artículo 2, numeral 2 que prevé supuestos de exclusión total o parcial de la aplicación del Convenio, cuando se planteen problemas particulares de carácter sustancial previa consulta con los actores sociales y la debida justificación de la medida, lo que implicará que en un inicio no todas las categorías estén cubiertas por la seguridad social, pero limita tales exclusiones a la adopción de medidas para extender progresivamente la protección a quienes se encuentren en estos casos.

En este contexto, los sistemas de seguridad social deberán adaptarse a las transformaciones del mundo laboral, a fin de que todas las personas que trabajen en la economía de plataformas tengan una protección efectiva y que responda a las tres dimensiones de la seguridad social: cobertura, suficiencia y financiación.

El Convenio aporta importantes progresos, pero los retos se encuentran en su real materialización.

María Ascensión Morales Ramírez
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México

* Las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa la autora.