



Notas breves sobre el Convenio 193 de la OIT: universalización del trabajo decente a la economía de plataformas, límites al poder algorítmico y límites del consenso internacional

por Rodrigo Palomo Vélez

I. Ámbito de aplicación: universalización del trabajo decente y límites del consenso internacional

La adopción del Convenio 193 constituye un hito en la evolución del Derecho Internacional del Trabajo: es el primer instrumento vinculante de la OIT destinado específicamente a la economía de plataformas. Su innovación no reside únicamente en incorporar a este colectivo al sistema internacional de protección, sino en reconocer que la transformación tecnológica de la organización empresarial no puede situar el trabajo al margen de los principios que históricamente han estructurado el Derecho del Trabajo.

El artículo 2, al fijar el ámbito de aplicación, es la norma que hace operativa esta vocación universalizadora, y es también, como se verá, la que revela con mayor nitidez los límites del consenso que hizo posible su adopción.

En concreto, el Convenio se aplica a todas las plataformas digitales de trabajo y a todos los trabajadores de plataformas digitales, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal, salvo disposición en contrario del propio instrumento. Esta amplitud se apoya en las definiciones funcionales del artículo 1, coherentes con la norma de clasificación de los trabajadores contenida en el artículo 9. El Convenio incorpora así, aunque sin nombrarlo expresamente, el principio de primacía de la realidad como criterio esencial para identificar relaciones laborales encubiertas.

No obstante, precisamente donde comienza su mayor innovación aparecen también sus principales limitaciones. El artículo 2 reconoce que la calificación jurídica debe responder a la realidad de la prestación, pero deliberadamente evita establecer una presunción de laboralidad y tampoco define cuándo la dirección ejercida mediante algoritmos constituye subordinación jurídica en sentido técnico. La decisión permanece confiada a los ordenamientos nacionales. A ello se suma la cláusula del artículo 2.2, que autoriza a los Estados Miembros a excluir de la aplicación del Convenio, total o parcialmente, a categorías limitadas de plataformas o de trabajadores cuando se planteen problemas particulares de carácter sustancial. La disposición exige consultas tripartitas, motivación y revisión periódica de las exclusiones, pero conserva un amplio margen de apreciación estatal. Esta técnica normativa se reproduce en múltiples artículos mediante fórmulas como “medidas apropiadas” o “de

conformidad con la legislación y la práctica nacionales”, propias de instrumentos internacionales contruidos sobre el consenso.

El resultado es un estándar mínimo de protección valioso allí donde la regulación es inexistente, pero cuya eficacia práctica dependerá del desarrollo legislativo interno y de la interpretación que los órganos de control de la OIT realicen de estas cláusulas abiertas, así como del uso restrictivo que se haga de la referida facultad de exclusión. El Convenio significa, de este modo, un avance valioso en la universalización del trabajo decente, no una solución definitiva.

II. Principios y derechos fundamentales: límites al poder algorítmico

Una de las mayores aportaciones sustantivas del Convenio reside en la proyección de los principios y derechos fundamentales de la OIT sobre la economía de plataformas. El artículo 3 no crea un catálogo autónomo de derechos, sino que recuerda y exige a los Estados Miembros que respeten, promuevan y hagan realidad, en la economía de plataformas, la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la no discriminación y un entorno de trabajo seguro y saludable. La fuerza de esta disposición no deriva únicamente de su inclusión en un convenio técnico, sino de su naturaleza: se trata de principios y derechos fundamentales que, en virtud de la Declaración de la OIT de 1998 y de la sola pertenencia a la Organización, obligan a todos los Estados Miembros, con independencia de que ratifiquen o no este Convenio en particular. El artículo 3 no crea, por tanto, una obligación nueva y condicionada a la ratificación, sino que reafirma, para un sector económico específico, una exigencia preexistente y de alcance universal.

Así, los principios y derechos fundamentales en el trabajo deben respetarse en todos los ámbitos de la economía de plataformas, cualquiera sea la forma contractual utilizada y la situación en el empleo del trabajador, incluidos quienes prestan servicios bajo fórmulas de autonomía o trabajo independiente.

Entre estos derechos, dos adquieren una relevancia singular en relación con la forma de trabajo que el Convenio regula.

En primer lugar, la libertad sindical y la negociación colectiva. La gestión algorítmica fragmenta la fuerza de trabajo, individualiza las relaciones económicas y traslada a sistemas automatizados decisiones que antes correspondían directamente al empleador. En este escenario, la negociación colectiva deja de ser únicamente un mecanismo de regulación de condiciones de trabajo para convertirse en un instrumento de gobernanza del algoritmo. La posibilidad de negociar los criterios de asignación de tareas, los parámetros de evaluación del desempeño y las condiciones de uso de los datos personales transforma la autonomía colectiva en un auténtico contrapeso institucional frente al poder empresarial digital, lo que eleva el valor de un derecho garantizado normativamente.

En segundo lugar, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. La organización del trabajo a través de plataformas y la gestión mediante incentivos algorítmicos presentan rasgos que agravan los riesgos laborales tradicionales y generan otros nuevos. Es en este punto donde el Convenio introduce una clarificación de particular importancia: extiende expresamente estas garantías a los trabajadores autónomos. Numerosos instrumentos internacionales anteriores en materia de seguridad y salud en el trabajo circunscribieron su ámbito de protección a los trabajadores subordinados, dejando fuera a quienes prestan servicios bajo fórmulas de trabajo independiente. El Convenio 193, al vincular el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable a la definición amplia de trabajador de plataformas digitales, cierra una laguna de protección históricamente relevante y adapta la lógica preventiva del Derecho del Trabajo a un colectivo que, aun cuando no se le considere vinculado por

una relación de trabajo en sentido estricto, se encuentra sometido a una forma equivalente de dirección y control ejercida a través de sistemas automatizados.

Sin embargo, también aquí el Convenio refleja los límites del consenso alcanzado. Si bien obliga a los Estados a respetar, promover y hacer efectivos el derecho de negociación colectiva y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, no elimina expresamente los obstáculos que enfrentan los trabajadores calificados como autónomos frente al derecho de la competencia, ni precisa cómo deben distribuirse las responsabilidades preventivas entre la plataforma, el intermediario y la autoridad pública cuando el trabajador no está vinculado por una relación de trabajo. La efectividad de ambos derechos dependerá, nuevamente, de la capacidad de los ordenamientos nacionales para remover las barreras jurídicas que históricamente han dificultado su ejercicio pleno respecto de quienes desarrollan su actividad en plataformas digitales.

En definitiva, el principal aporte del Convenio 193 no reside solo en delimitar con amplitud su ámbito de aplicación, sino en proyectar sobre la economía de plataformas el núcleo irrenunciable de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, inaugurando la regulación internacional del poder de dirección ejercido mediante sistemas automatizados de decisión. Su importancia trasciende, por tanto, la economía de plataformas. Sus silencios revelan los límites del consenso político que hizo posible su adopción; sus innovaciones anticipan, en cambio, el camino por el que probablemente habrá de evolucionar el Derecho del Trabajo en la era de la inteligencia artificial.

Dr. Rodrigo Palomo Vélez

Profesor asociado de la categoría ordinaria

Investigador [CENTRASS](#), Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca (Chile)

Investigador adjunto del Núcleo Milenio sobre Evolución del Trabajo [MNEW](#) (ANID, Chile)