



Datos y algoritmos en el trabajo en plataformas: la Organización Internacional del Trabajo entra en el trabajo del siglo XXI

por María Luz Rodríguez Fernández

Después de un largo proceso, que empezó a madurar en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, el 12 de julio de 2026 se ha adoptado el Convenio sobre trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (Núm. 193). Creo que puede decirse sin incurrir en desmesura que, con la adopción de este Convenio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entra en el trabajo del siglo XXI. Y ello porque, en el proceso de transformación digital que están viviendo prácticamente todos los países del mundo, los datos personales se han convertido en el capital o la materia prima de la producción y los algoritmos en la forma de ejercer el poder de dirección en la empresa. Abordar, como hace el Convenio 193, ambos aspectos en relación con el trabajo en plataformas sitúa a la OIT en pleno corazón de los modelos productivos propios de lo que Julie E. Cohen llama “*informational capitalism*” y Shoshana Zuboff “capitalismo de vigilancia”.

Hoy podemos hallar la captura de datos personales y la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo en un número importante de compañías de toda clase. De hecho, la encuesta de 2025 de la OCDE *How widespread is algorithmic management in workplace?* estima que el 90% de las empresas presentes en los Estados Unidos y el 79% de aquellas que lo están en países europeos están utilizando, al menos, una herramienta de inteligencia artificial para asignar, monitorizar o evaluar el trabajo. Sin embargo, donde primero vimos estas herramientas digitales y los efectos que producen sobre las personas trabajadoras fue en las plataformas digitales de trabajo, en las que la captura de datos personales y la utilización de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo puede considerarse el ADN de su modelo de producción.

No es extraño, así, que, en la propia definición de plataforma digital de trabajo que se establece en el art. 1 del Convenio 193, aparezca ya dicha característica como rasgo distintivo de esta clase de empresas. La plataforma digital de trabajo es una empresa que “organiza y/o facilita trabajo [...] a cambio de una remuneración o pago”, “utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones”. Esta es su matriz como empresa. De ella derivan importantes consecuencias para los trabajadores que han sido reseñadas una y otra vez por las autoras y autores que se han ocupado de esta materia. De forma resumida, podemos decir que la captura de datos personales y utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para la gestión del trabajo puede producir sesgos y discriminaciones en la toma de decisiones que afectan a las personas trabajadoras; deshumaniza las relaciones laborales; somete a los trabajadores a una disciplina y vigilancia de tanta intensidad que se anula su autonomía y en no pocas ocasiones afecta a su dignidad como persona; y genera tal asimetría de información que hace que las compañías conozcan todos los engranajes de la gestión algorítmica y

cómo impacta en las condiciones de trabajo y las personas de trabajadoras nada o apenas nada sobre ello.

Por lo anterior, las soluciones a estos efectos perniciosos han venido de la mano de normas que exigen transparencia a las empresas e intervención humana en la toma de decisiones empresariales. Como tuve ocasión de explicar en 2025 en mi libro *Labour Law and Decent Work in the Platform Economy*, en prácticamente todos los países donde se ha regulado el trabajo en plataformas, están presentes la transparencia en relación con la utilización de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial y la intervención humana en la toma de decisiones. En algunas regiones del mundo, como la Unión Europea, ello ha sido regulado con un alto nivel de sofisticación, en la medida en que se han combinado las previsiones del Reglamento General de Protección de Datos (2016) con las de la Directiva de Trabajo en Plataformas (2024). Por ello, cuando menos los europeos, debemos tener cierta precaución al analizar y evaluar los logros en este ámbito del Convenio 193. Nuestra legislación sofisticada sobre la dirección algorítmica del trabajo en plataformas no puede llevarnos a minusvalorar los avances de gigante que se contienen en él. Pensemos que las previsiones del Convenio 193 deben aplicarse en países donde no existen normas sobre protección de datos personales ni, por supuesto, sobre uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial en el trabajo. Que ahora existan tales normas respecto del trabajo en plataformas es, sin ninguna duda, un gran avance.

Los elementos de la nueva regulación son los básicos. En primer lugar, se garantiza el derecho de los trabajadores a conocer los datos personales que la plataforma captura y procesa sobre ellos. Este derecho de acceso se recoge en el art. 16.2 del Convenio 193. Empiezo por aquí porque, a través del conocimiento que permite obtener el ejercicio de este derecho, el trabajador será consciente de los datos que la plataforma posee sobre él, lo que facilita el ejercicio de los derechos de rectificación o supresión que también se reconocen en este precepto. Estos derechos son esenciales para, por ejemplo, impugnar evaluaciones de clientes que pueden ser sesgadas y rebajar el ranking que tenga el trabajador en la plataforma, del que depende tener más o menos trabajo y, así, tener más o menos ingresos. Pero, además, conociendo los datos personales que procesa la plataforma, puede contarse con suficientes indicios y hechos como para entablar pleitos sobre la correcta clasificación de las personas trabajadoras como trabajadores dependientes o autónomos o diseñar acciones dirigidas a fortalecer la negociación colectiva y las acciones de resistencia. En segundo lugar, en el art. 16.1, se establece el principio de “limitación de la finalidad”, propio de las normas sobre protección de datos. Ello significa que los datos personales únicamente pueden capturarse y procesarse para fines legítimos y conectados con la razón o propósito por el que se han capturado y procesado, que en las relaciones contractuales para la provisión de trabajo no debiera ir más allá de la comprobación del cumplimiento del trabajador de la prestación comprometida.

En relación con el uso de “sistemas automatizados basados en algoritmos o en métodos similares”, lo primero que se impone en el art. 13 del Convenio 193 es un deber de informar sobre ello tanto a los trabajadores de plataformas como a sus representantes, incluidos los sindicatos representativos y, de existir, las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas. La información debe comprender el impacto que dichos sistemas tienen sobre las condiciones de trabajo y hacerse con antelación a la contratación del trabajador. Obligando a que la información señalada llegue también a los representantes de los trabajadores, el Convenio 193 supera la lógica individualista del derecho de transparencia que se encuentra en las normas de protección de datos y facilita la actuación de las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores de plataformas en defensa de sus intereses colectivos. Es sabido que el derecho de información de los representantes de los trabajadores tiene un carácter instrumental, en el sentido de que permite tener el conocimiento suficiente de cuanto sucede en la empresa para fundar acciones de negociación colectiva y conflicto. En este sentido, la previsión del art. 13 del Convenio 193 debe completarse con lo dispuesto en su art. 3, donde se obliga

a todo Miembro a garantizar, en su calidad de principios y derechos fundamentales de la OIT, los derechos de libertad sindical, incluido el derecho de huelga, según la Opinión de 21 de mayo de 2026 de la Corte Internacional de Justicia, y de negociación colectiva. De este modo, el derecho de información de los representantes de los trabajadores adquiere también un carácter esencial y ligado a la democracia en el trabajo, en la medida que es el punto de partida para articular los mecanismos a través de los cuales los representantes de los trabajadores pueden co-definir las decisiones empresariales. En este caso, aquellas que se refieren a la gestión algorítmica del trabajo en plataformas.

Por último, el art. 15 del Convenio 193 obliga a dar explicaciones por escrito sobre las decisiones adoptadas, revisarlas y asegurar en relación con ellas una “intervención humana adecuada”. En este precepto se han incluido dos aspectos que merecen ser destacados. El primero es que estas obligaciones de las plataformas digitales de trabajo parece que únicamente deben cumplirse cuando “las decisiones sean generadas por un sistema automatizado de toma de decisiones”. Ello parece excluir las decisiones adoptadas por humanos, pero con el respaldo de sistemas automatizados, que hoy por hoy es la forma más común de adoptar decisiones con uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. Por otra parte, y a diferencia de lo previsto en relación con la protección de datos o los derechos de información, estas obligaciones de la plataforma parecen vincularse a la clasificación del trabajador como trabajador dependiente o autónomo, y no establecerse en todo caso, es decir, con independencia de la clasificación que tenga el trabajador. Estas dos previsiones limitan en mucha medida la potencialidad de este precepto. Aun así, en los casos en que corresponda, los trabajadores de plataformas tendrán derecho a obtener: i) una explicación por escrito de las decisiones adoptadas por la empresa que afecten negativamente a su acceso al trabajo o a la modalidad mediante la que acceden al mismo; y ii) una revisión de las decisiones de impago de lo adeudado, suspensión o desactivación de su cuenta o terminación de su contrato o empleo con la plataforma digital. En todo ello, debe haber, según el art. 15.2 del Convenio 193, algún grado de intervención humana.

A poco que se hayan seguido los avatares habidos en la elaboración del Convenio 193 se sabrá que no ha sido nada fácil llegar hasta aquí. Lo anterior ha sido fruto de un ingente esfuerzo de diálogo social tripartito y de una también ingente tarea de soporte técnico de la propia OIT. Por ello, en nuestros juicios de valor respecto del Convenio sobre trabajo decente en la economía de plataformas, tengamos en cuenta, más que sus debilidades, los triunfos que ha supuesto.

María Luz Rodríguez Fernández
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Castilla-La Mancha
Coordinadora de CIELO Laboral