



Clasificación laboral y remuneración en el C.193: lo que el texto aprobado consagró y lo que resignó

por Federico Rosenbaum Carli

Dos de los artículos más debatidos del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193) (en adelante, C.193) son también los que concentran el mayor interés dogmático. Por una parte, el artículo 9 sobre la clasificación en el empleo y, por otra, el artículo 10 sobre la remuneración. La comparación entre el borrador elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo e incorporado al “informe azul” de marzo de 2026 y el texto finalmente aprobado el 12 de junio de 2026 revela, en estos dos preceptos, el trayecto exacto que siguió la negociación tripartita, que avanzó en algunas cosas, retrocedió en otras y dejó sin resolver las preguntas más difíciles.

Clasificación: primacía de la realidad (sin presunción)

El artículo 9 del C.193 establece que la clasificación en el empleo de los trabajadores de plataformas “deberá basarse principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, con independencia de cómo se describa la relación en cualquier acuerdo contractual que pueda haber sido celebrado entre las partes”. La disposición recoge la metodología de la primacía de la realidad —ya enunciada por la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) (en adelante, R.198)¹— y la proyecta expresamente sobre el trabajo mediante plataformas. En ese sentido, es un avance real frente a la ausencia histórica de regulación internacional específica.

Lo que el artículo 9 no hace es igualmente significativo. Ni el borrador de la Oficina ni el texto finalmente aprobado consagran una presunción de laboralidad, ni invierten la carga de la prueba en favor del trabajador, ni imponen a las plataformas la obligación de acreditar la condición de trabajador autónomo de quienes prestan servicios a través de ellas.² Además, esa ausencia ha sido una constante en todo el proceso negociador, lo que, en sí mismo, es un dato elocuente sobre el equilibrio de fuerzas en la negociación tripartita.

Desde nuestro punto de vista, este silencio no es neutral. Los principales obstáculos para la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas no son conceptuales sino probatorios. Son las asimetrías de poder, la disponibilidad de los medios de prueba en manos de las empresas y la facultad unilateral de estas de redactar y modificar los términos y condiciones de contratación.

¹ Párr. 13: catálogo de indicios para determinar la existencia de una relación de trabajo.

² Propuestas que habíamos desarrollado en Rosenbaum Carli, F. (2024). “El camino hacia la regulación internacional del trabajo mediante plataformas digitales offline: una propuesta normativa”, *Labor*, 1, Universidade de Santiago de Compostela. <https://doi.org/10.15304/labor.id9670>.

Frente a esas asimetrías, una norma que enuncia el principio de primacía de la realidad sin corregir el desequilibrio probatorio opera a media máquina. El resultado previsible es que la correcta clasificación quede librada, una vez más, a la iniciativa litigiosa individual de cada trabajador, con todos los costos, incertidumbres y contradicciones jurisprudenciales que eso entraña.

Desde una perspectiva más optimista, parte de la doctrina especializada sugiere que el texto deja espacio para que los ordenamientos nacionales colmen esa brecha. Valerio De Stefano ha propuesto que el C.193 opera como una “arquitectura acumulativa” en la que cada disposición se agrega —sin desplazar— a las garantías nacionales preexistentes, y que la referencia a que la clasificación debe basarse “principalmente” en los hechos, unida al carácter no exhaustivo del catálogo de indicios (“entre otros elementos”), habilitaría a los Estados a establecer o mantener presunciones de laboralidad sin contradecir el Convenio. La red ILAW avanza aún más, argumentando que la obligación de “asegurar” la correcta clasificación, interpretada con arreglo al principio de efectividad del Derecho internacional, colocaría a los Estados que enfrentan una mala clasificación sistemática ante una exigencia que difícilmente podría satisfacerse sin una presunción o un mecanismo equivalente de inversión probatoria.³ Ambas lecturas son plausibles y no pueden descartarse. Pero tampoco son las únicas lecturas posibles del texto, y la experiencia comparada — España, Francia, la Directiva europea sobre trabajo en plataformas— sugiere que la presunción ha requerido, en cada caso, una decisión política nacional explícita. Que el C.193 sea compatible con ella es ya algo; que la exija es una afirmación distinta.

Remuneración: del piso cualitativo al piso cuantitativo

El artículo 10 del C.193 obliga a los Estados a garantizar que los trabajadores de plataformas dependientes reciban una remuneración no inferior al salario mínimo aplicable. La fórmula es correcta en lo que dice, pero el problema es lo que resignó en el trayecto de la negociación.

El borrador de la Oficina exigía que los trabajadores dependientes “reciban una remuneración que sea *adecuada*”. El calificativo era relevante porque remitía a un estándar cualitativo de suficiencia que superaba el mero umbral del mínimo legal, un mínimo que, como es sabido, en muchos países resulta insuficiente para garantizar condiciones de vida decentes. El texto final suprime ese calificativo, por lo que la ambición normativa se contrae.

El retroceso más llamativo, sin embargo, atañe a la extensión de garantías remuneratorias a los trabajadores independientes. El borrador disponía que todo Miembro “hará extensivas, en la medida de lo posible y según proceda”, las protecciones en materia de remuneración a los trabajadores no vinculados por una relación de trabajo. El artículo 10.3 del C.193 dice, en cambio, que todo Miembro “considerará si” esas medidas “se aplicarán” a dichos trabajadores, limitando, además, esa posible extensión exclusivamente al piso del salario mínimo y excluyendo expresamente la compensación de gastos. El desplazamiento de “hará extensivas” a “considerará si” convierte una obligación de comportamiento en una invitación a la reflexión.

El dato adquiere relieve cuando se lo conecta con el artículo 9. Si la clasificación depende de los hechos pero sin presunción ni carga probatoria invertida, y si además los trabajadores clasificados

³ De Stefano, V. (2026). “Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026: A Preliminary Analysis”, International Symposium on New Perspectives on Worker Subordination. 4, Osgoode Hall Law School, https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/worker_subordination/4; ILAW Network (2026). “A Purposive Interpretation of the Decent Work in the Platform Economy Convention (No. 193), 2026”, <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2026/06/ILAW-Network-Purposive-Interpretation-of-ILO-C193-Final.pdf>.

como autónomos solo reciben protecciones remuneratorias cuando el Estado “considera” conveniente extenderlas, el resultado práctico es que la norma internacional convive cómodamente con el *statu quo*. Las plataformas que han construido su modelo de negocio sobre la auto-calificación de sus prestadores como trabajadores independientes, no encuentran en el C.193 un obstáculo normativo sustancial para seguir haciéndolo.

Tampoco hay consenso sobre el alcance real del artículo 10.3. La red ILAW sostiene que el término “considerará si” impone una obligación genuina de conducta —una evaluación de buena fe— supervisable por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), lo que alejaría a la disposición del terreno de la mera recomendación programática. De Stefano, por su parte, califica ese inciso como “un claro paso adelante”. Esta lectura no es inverosímil, y la función de supervisión del CEACR puede convertirse en una palanca importante si los órganos de control la ejercen con rigor. Lo que esa lectura deja, con todo, fuera de foco es una dimensión más reciente del problema remuneratorio, tal como lo es la manipulación algorítmica del salario. Algunas plataformas utilizan sistemas de inteligencia artificial que, a partir de datos sobre el comportamiento y la situación económica individual de cada prestador, fijan la tarifa mínima que ese trabajador específico aceptará; datos documentados en los Estados Unidos registran reducciones de ingresos de hasta un 17% en el primer año de implementación de esos sistemas. El artículo 10, leído conjuntamente con el artículo 11 —que exige que las bases de cálculo de la remuneración sean “fácilmente comprensibles”—, ofrece una base normativa para impugnar esa práctica, aunque la conexión no emerge de manera evidente del texto⁴.

Un piso que puede estabilizar el problema

Quienes impulsaron el C.193 pueden argumentar, con razón, que el Convenio representa un avance histórico, ya que por primera vez, todos los trabajadores de plataformas con independencia de su clasificación tienen garantizados derechos mínimos. Esa cobertura universal es real y no debe minimizarse.

Pero hay una advertencia que el propio diseño del instrumento invita a formular. Una red de contención mínima de derechos, cuando no va acompañada de mecanismos eficaces para corregir la clasificación incorrecta, puede convertirse en un instrumento de estabilización del problema que pretende resolver. La experiencia comparada de legislaciones que optaron por pisos de derechos sin resolver el problema de fondo muestra que las plataformas no modifican su modelo de auto-calificación como consecuencia del piso, sino que mantienen la clasificación como autónomos y absorben el costo marginal de los derechos mínimos (o incluso ni siquiera cumplen con esos imperativos legales). Eso no reduce la litigiosidad individual de los trabajadores —que tienen todo el incentivo para seguir reclamando la reclasificación mientras subsistan las asimetrías contractuales y probatorias—, pero sí puede reducir la presión política sobre los legisladores y los órganos de supervisión de la OIT para avanzar hacia instrumentos más ambiciosos. El problema queda formalmente atendido, pero estructuralmente permanece.

Quizás haya que celebrar que el C.193 puede constituirse en “un referente ineludible a la hora de definir las tutelas a las que tiene derecho toda persona que trabaja”⁵. Quizás haya que celebrar que el artículo 9 del C.193 enuncie el principio correcto. Quizás haya que celebrar que el artículo 10 establezca un piso que es mejor que nada. Pero la regulación internacional del trabajo en la

⁴ ILAW Network (2026), cit.

⁵ Raso Delgue, J. (2026). “Convenio OIT 193: ¿hacia un Derecho del empleo?”, El Blog de Juan Raso. <https://elblogdejuanraso.blogspot.com/2026/06/convenio-oit-193-hacia-un-derecho-del.html>.

economía de plataformas quedó, con este Convenio, a medio camino del trayecto que la garantía efectiva de los derechos de estos trabajadores requiere.

Federico Rosenbaum Carli

Doctor en Derecho (PhD) y Magíster (LLM) en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales,
por la Universidad de Salamanca (España).

Profesor Asociado e investigador de alta dedicación de la Universidad Católica del Uruguay.

Investigador activo del Sistema Nacional de Investigadores (SNI-ANII).

Investigador principal del proyecto [Fairwork Uruguay](#).

Coordinador de la [Revista Jurídica del Trabajo](#).

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