



El Convenio de la OIT sobre el trabajo en plataformas digitales: avances, límites y retos para la gobernanza algorítmica en el trabajo

por Caroline Coelho

La aprobación del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente en la economía de las plataformas (C193), durante la 114.^a Conferencia Internacional del Trabajo de 2026, marca un punto de inflexión en la regulación internacional del trabajo. Este instrumento representa el primer tratado internacional vinculante concebido específicamente para responder a los desafíos que plantea la expansión de las plataformas digitales de trabajo, estableciendo un marco normativo para limitar los riesgos derivados de la gestión algorítmica y ampliar la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

El nuevo instrumento surge en un contexto de profundas transformaciones tecnológicas. En las últimas dos décadas, las plataformas digitales han pasado a intermediar una parte cada vez mayor de las actividades económicas, abarcando no solo a conductores y repartidores, sino también a profesionales de la traducción, la programación, el diseño, la educación, el periodismo y la investigación, entre otras ocupaciones ejercidas por trabajadoras y trabajadores que realizan sus actividades a través de entornos digitales.

Paralelamente, los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial han pasado a desempeñar funciones tradicionalmente atribuidas a la gestión humana, influyendo en la distribución de tareas, la evaluación del rendimiento, la remuneración e incluso la permanencia de las personas trabajadoras en las plataformas.

En este contexto, el C193 supone un avance significativo al reconocer que los/as trabajadores/as de la economía en plataformas deben estar protegidos por los principios fundamentales del trabajo, independientemente de la forma jurídica que se atribuya a su relación contractual. El texto reafirma derechos como la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección social, la salud y la seguridad en el trabajo, una remuneración adecuada y el acceso a la justicia. Se trata de un logro relevante en un entorno históricamente marcado por la precariedad y la fragmentación de las relaciones laborales.

Sin embargo, un análisis más detallado revela que el instrumento aprobado por la OIT adopta un enfoque distinto al defendido por diversos actores que participaron en el debate internacional sobre la inteligencia artificial y el trabajo. Mientras instrumentos como la Recomendación de la UNESCO sobre la Ética de la Inteligencia Artificial o el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (AI Act) tienen por objeto regular el desarrollo, el diseño, el despliegue y la gobernanza de los sistemas de IA, el instrumento aprobado por la OIT desplaza el foco hacia las relaciones sociales en las que esas tecnologías son utilizadas.

En lugar de regular la inteligencia artificial como objeto tecnológico, el Convenio regula las relaciones laborales mediadas por sistemas algorítmicos y los efectos que estos producen sobre los derechos de las personas trabajadoras. Esta interpretación dialoga con los debates recientes sobre institucionalismo algorítmico (Almeida et al., 2024), al desplazar el foco desde la tecnología hacia las relaciones de poder estructuradas mediante sistemas algorítmicos.

Mientras otros documentos internacionales como la Recomendación de la UNESCO (2021) sobre la Ética de la Inteligencia Artificial o el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial AI Act (União Europeia, 2024) tienen por objeto regular el desarrollo, el diseño, el despliegue o la gobernanza de los sistemas de IA, el instrumento aprobado por la OIT desplaza el centro de gravedad del debate hacia las relaciones laborales en las que esas tecnologías son utilizadas.

El C193 no pretende gobernar la inteligencia artificial en sentido estricto, sino afirmar que, cuando los algoritmos organizan el trabajo, distribuyen tareas, determinan ingresos, evalúan desempeños o condicionan el acceso al empleo, el ejercicio de ese poder queda sometido a los principios del trabajo decente, a los derechos fundamentales en el trabajo y a los límites propios del derecho internacional del trabajo. En este sentido, el Convenio inaugura un nuevo paradigma normativo al reconocer que la gestión algorítmica no puede quedar al margen de la regulación laboral ni sustraerse al control democrático.

Esta opción queda patente al compararlo con los principios desarrollados por los principales marcos internacionales de gobernanza de la inteligencia artificial, entre ellos la transparencia, la explicabilidad, la auditabilidad, la supervisión humana, la rendición de cuentas y la evaluación de impactos (AI HLEG, 2019; UNESCO, 2021; Unión Europea, 2024). Aunque el instrumento de la OIT aborda indirectamente varios de estos conceptos, no ha llegado a incorporarlos expresamente como principios jurídicos autónomos.

En el texto, los artículos relativos a los sistemas automatizados exigen que se informe a las personas trabajadoras sobre el uso de estas tecnologías y garantizan el derecho a recibir explicaciones sobre las decisiones significativas que afecten negativamente a sus condiciones de trabajo. También garantizan la posibilidad de revisar dichas decisiones mediante una intervención humana adecuada. Estas disposiciones representan un avance importante hacia los conceptos de transparencia y explicabilidad, pero siguen estando lejos de los niveles de detalle presentes en los debates actuales sobre la gobernanza algorítmica.

Sin utilizar expresamente los términos “transparencia algorítmica”, “explicabilidad” o “gobernanza algorítmica”, el Convenio incorpora en diversas disposiciones elementos asociados a estos principios. El artículo 13 establece que los trabajadores deben ser informados sobre el uso de sistemas automatizados para supervisar, controlar o evaluar su trabajo y sobre las repercusiones que dichos sistemas pueden tener en sus condiciones de trabajo y en su acceso a oportunidades laborales.

Por su parte, el artículo 15 reconoce el derecho a recibir una explicación por escrito de las decisiones significativas que afecten negativamente a sus condiciones de trabajo o a su acceso al empleo, además de garantizar la posibilidad de solicitar una revisión mediante una intervención humana adecuada. Aunque estas garantías no alcanzan el grado de desarrollo presente en otros marcos normativos sobre inteligencia artificial, constituyen una incorporación sin precedentes en el derecho internacional del trabajo de elementos asociados a la transparencia y la explicabilidad de los sistemas algorítmicos.

La diferencia resulta aún más evidente cuando se compara el Convenio con las propuestas formuladas por expertos, sindicatos y centros de investigación. El informe de políticas *Algorithmic Transparency In Digital Work Platforms: A Policy Proposal For Sustainable Development In The Digital Era Within The G20 Context*, elaborado en el marco del T20 durante la presidencia brasileña del G20 en 2024 (T20 Policy Brief, 2024), por ejemplo, ya defendía medidas más ambiciosas, entre las que se incluían auditorías periódicas de los algoritmos, el acceso de los trabajadores a los criterios de evaluación automatizada, mecanismos bipartitos para garantizar la participación sindical en la gobernanza de los sistemas digitales, la protección frente a los despidos automatizados y el refuerzo del derecho a la desconexión.

Algunos de estos elementos aparecen de forma parcial en el Convenio. El derecho a una explicación y la exigencia de supervisión humana constituyen ejemplos claros. Otros, sin embargo, permanecen ausentes, como el derecho a la desconexión, que está logrando reconocimiento internacional. Tampoco hay en el instrumento de la OIT ninguna referencia a la auditabilidad de los sistemas algorítmicos, a la realización de evaluaciones de impacto, a la creación de mecanismos de supervisión independientes ni al acceso sindical a la información necesaria para verificar el funcionamiento efectivo de los algoritmos utilizados por las empresas o los empleadores.

Estas brechas cobran aún mayor relevancia cuando se analizan a la luz de las posiciones defendidas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y por la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), organizaciones fundamentales en la construcción y aprobación del Convenio. A lo largo de todo el proceso de elaboración de la norma, las organizaciones sindicales han sostenido que las plataformas digitales ejercen formas inéditas de control sobre los trabajadores mediante algoritmos, fenómeno que a menudo se describe como subordinación algorítmica.

El concepto de subordinación algorítmica (Blanchet, 2025) parte de la constatación de que los sistemas digitales han pasado a desempeñar funciones propias del poder patronal. Son los algoritmos de las empresas los que distribuyen tareas, definen prioridades, supervisan comportamientos, establecen métricas de rendimiento, aplican sanciones y, en muchos casos, determinan la exclusión de los trabajadores de las plataformas. Desde esta perspectiva, la tecnología no elimina la subordinación, sino que únicamente modifica sus mecanismos de funcionamiento.

A pesar de la creciente relevancia de este concepto en la literatura académica y en el debate sindical internacional, el Convenio no lo incorpora expresamente. Tampoco establece una presunción de existencia de vínculo laboral cuando se identifiquen determinados niveles de control algorítmico. El texto se limita a establecer que los Estados adopten medidas para garantizar la correcta determinación de la situación laboral, transfiriendo a las legislaciones nacionales la tarea de definir los criterios concretos para el reconocimiento de la relación laboral.

Esta elección contrasta con las iniciativas normativas ya en marcha en otras partes del mundo. La Unión Europea, por ejemplo, ha avanzado significativamente en la creación de mecanismos específicos de supervisión de la gestión algorítmica. La Directiva europea sobre el trabajo en plataformas establece obligaciones más detalladas relativas a la transparencia de los sistemas automatizados, al acceso de los representantes de los trabajadores a la información pertinente y a la supervisión humana de las decisiones automatizadas. Paralelamente, el Reglamento Europeo sobre Inteligencia Artificial (AI Act, Unión Europea, 2024) introduce obligaciones adicionales relacionadas con la evaluación de riesgos, la documentación y la gobernanza de los sistemas de IA.

Las experiencias nacionales también presentan elementos que no han sido incorporados por el Convenio. La denominada Ley Rider española se ha convertido en un referente internacional al

reconocer la presunción de relación laboral para determinadas categorías de trabajadores de plataformas y al garantizar el acceso a la información sobre los algoritmos utilizados en la gestión del trabajo (España, 2021). En distintos grados, países como Francia, Italia y los Países Bajos también han ido desarrollando mecanismos destinados a la protección de los trabajadores ante el avance de la gestión automatizada.

Nada de esto resta importancia al documento aprobado por la OIT. Al contrario. El instrumento representa un paso histórico al introducir, por primera vez en el derecho internacional del trabajo, temas como los sistemas automatizados, las decisiones algorítmicas, la protección de datos y la intervención humana en los procesos de gestión digital del trabajo. Su relevancia radica precisamente en establecer un piso normativo global aplicable a realidades económicas, jurídicas e institucionales extremadamente diversas.

Sin embargo, sería un error interpretar el C193 como un punto de llegada. Debe entenderse, más bien, como el punto de partida de un proceso regulatorio que apenas comienza. Muchas de las cuestiones que el texto deja abiertas deberán desarrollarse mediante la legislación nacional, la negociación colectiva, la actuación de las inspecciones del trabajo, la jurisprudencia y, previsiblemente, futuros instrumentos internacionales. La transparencia algorítmica, la auditabilidad, la evaluación de impactos, la participación sindical en la gobernanza de los sistemas digitales y el reconocimiento jurídico de la subordinación algorítmica seguirán ocupando un lugar central en la evolución del derecho del trabajo en los próximos años.

En este escenario, la futura Recomendación de la OIT sobre la materia podría desempeñar un papel fundamental. Mientras que los convenios suelen establecer principios generales y obligaciones mínimas, las recomendaciones permiten profundizar en las interpretaciones, detallar los mecanismos de aplicación e incorporar conceptos emergentes. Una recomendación sólida podría ofrecer orientaciones más precisas sobre la gobernanza algorítmica, la transparencia, la auditoría, la protección contra la discriminación algorítmica, el fortalecimiento del dialogo social, de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores y sindicatos en los procesos de toma de decisiones mediados por la inteligencia artificial y los procesos de gestión digital del trabajo.

El Convenio aprobado en 2026 lanza una nueva etapa en la regulación internacional del trabajo en las plataformas. Su mayor mérito fue reconocer que la transformación digital no puede producirse al margen de los derechos fundamentales del trabajo. Su principal reto, sin embargo, será garantizar que las nuevas formas de gestión algorítmica se sometan efectivamente a mecanismos de control democrático, transparencia, rendición de cuentas y participación sindical. Es en este terreno donde se librará la próxima gran disputa normativa sobre el futuro del trabajo en la era de la inteligencia artificial. La lucha por el trabajo decente en el siglo XXI será inseparable de la lucha por la democratización de los algoritmos.

Caroline Coelho

Investigadora del Instituto de Estudios Avanzados de la Universidad de San Pablo (IEA-USP)
Coordinadora de Comunicación e Información de la Confederación Sindical de las Américas (CSA-TUCA)

Investigadora del Observatorio del Futuro del Trabajo (OFT)

Investigadora del Observatorio del Trabajo y de la Clase Trabajadora del IEA-USP
Consultora Ad Hoc de la Comisión Permanente de Derecho a la Comunicación y Libertad de Expresión del Consejo
Nacional de Derechos Humanos (CNDH) de Brasil

Periodista y Magíster en Comunicación Digital por el Instituto Europeo de Periodismo

Referencias bibliográficas:

- International Labour Organization (ILO). (2026). Convention concerning decent work in the platform economy. 114th International Labour Conference, Geneva: ILO. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026>
- T20 Policy Brief. (2024). Algorithmic governance, platform work and labour regulation. Think20 Summit (G20 Engagement Group). Disponible en: https://www.t20brasil.org/media/documentos/arquivos/TF05_ST_04_ALGORITHMIC_TRANSPA66cce810a07a2.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2021). Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial. París: UNESCO. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381137_spa
- BLANCHET, A. (2025a). “Subordinación algorítmica, negociación colectiva y derechos laborales en la era de la inteligencia artificial”. Cielo Laboral, n. 3, 2025. Disponible en: <https://www.cielolaboral.com>
- KELLOGG, Katherine C.; VALENTINE, Melissa A.; CHRISTIN, Angèle. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. Academy of Management Annals, v. 14, n. 1, p. 366-410, 2020. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Reglamento (UNIÓN EUROPEA) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial – AI Act). Diario Oficial de la Unión Europea, L, 12 jul. 2024. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>. Acceso: 30 jun. 2026.
- Directiva (UNIÓN EUROPEA) 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 digitales. Diario Oficial de la Unión Europea, L, 11 nov. 2024. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>. Acceso: 30 jun. 2026.
- Real Decreto-ley 9/2021 (ESPAÑA), de 11 de mayo, por el 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. Boletín Oficial del Estado (BOE), Madrid, n.º 113, 12 mayo 2021. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9>
- HIGH-LEVEL EXPERT GROUP ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI HLEG). Ethics Guidelines for Trustworthy AI. Bruselas: Comisión Europea, 2019. Disponible en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>. Acceso: 30 jun. 2026.
- MENDONÇA, R. F., ALMEIDA, V., & FILGUEIRAS, F. (2024). Algorithmic institutionalism: The changing rules of social and political life. [Oxford University Press](https://www.oxfordup.com/).