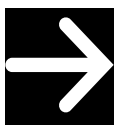




Actualidad jurídica

La Organización Internacional del Trabajo contribuye al avance del derecho algorítmico del trabajo



Julio 2026

¿Hablamos?

Luciano Muriel

Socio de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
luciano.muriel.hernandez@pwc.com

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Julio Calvo

Socio de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
julio.calvo.eguizabal@pwc.com

Francisco Marín

Socio de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
francisco.marin.paz@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Of Counsel de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la 114.^a reunión celebrada en su sede de Ginebra el 12 de junio de 2026, ha aprobado el Convenio n° 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Es una importante contribución, de ámbito mundial, al desarrollo del Derecho Algorítmico del Trabajo, un proceso que llevamos siguiendo desde hace varios años en esta colección de periscopios, atentos a uno de los frentes más activos de evolución de la legislación laboral, con mayor impacto en las empresas.

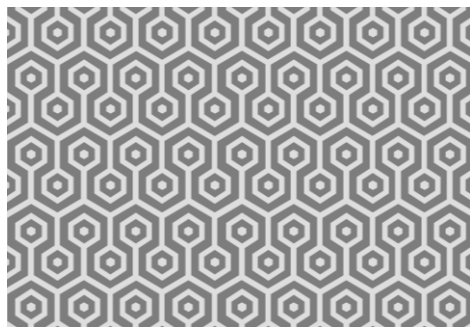
No ha sido un camino fácil el de este convenio, que ha generado fuertes debates en el seno de la organización. Tanto es así que la reunión de la Conferencia dio para aprobar el convenio en sí, pero no para que lo fuera la recomendación que suele acompañar a este tipo de tratados internacionales de trabajo.

La aprobación de esta norma nos remite inmediatamente a la Directiva (UE) 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, norma de la Unión que comparte con ella el objeto de regulación, los objetivos a lograr y el dejar a los Estados miembros espacio para la puesta en práctica de sus mandatos en sus respectivos ordenamientos. El convenio OIT fue, de hecho, el antecedente histórico de la

directiva europea, cuya técnica de mandato indirecto fue copiada de aquél. Pero con una importante diferencia: el convenio obliga sólo a los Estados miembros de la OIT que lo ratifica, mientras que la directiva, por el contrario, obliga a todos los Estados de la UE desde su entrada en vigor.

Las dos normas se parecen mucho en su planteamiento, en las materias de las que se ocupan y en las mismas definiciones de estas empresas: “toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones: organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante; independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica”.

La Unión Europea y la OIT afrontan el trabajo en plataformas desde perspectivas diversas, lo que explica la divergencia en la regulación. En Europa son consideradas en general como un factor de precarización del empleo mientras que, a nivel internacional, se tiene en cuenta que en muchos países menos desarrollados, sirve como mecanismo de regularización de empleo informal y de creación de oportunidades profesionales. El punto de partida es, por ello, mucho más positivo que el



unioneuropeo: se dice expresamente en sus considerandos que “la economía de plataformas ha creado oportunidades para las empresas y el desarrollo empresarial, ha abierto nuevas vías para la formalización del trabajo y ha generado oportunidades de trabajo y de ingresos”.

El Convenio 193 afronta la ordenación de las plataformas de trabajo a partir de sus propias prioridades sobre lograr trabajos dignos. En sus palabras esta norma “promueve oportunidades de trabajo decente y medidas para facilitar la formalización, además de establecer protecciones para todos los trabajadores de plataformas digitales”. En consecuencia, obliga a los Estados a garantizar a los trabajadores de plataformas digitales el disfrute de derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la libertad de asociación y la negociación colectiva, la protección contra la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Esta norma internacional establece reglas sobre la garantía de una remuneración adecuada o un pago justo para todos los trabajadores; la protección contra la violencia y el acoso; la protección de los datos y la privacidad de los trabajadores; y el uso responsable de sistemas automatizados y algoritmos, incluidos requisitos de transparencia y acceso a mecanismos de revisión de decisiones. Estos contenidos están también presentes en la Directiva 2026/2831 y nos indican el camino para una regulación adecuada no sólo de las plataformas digitales sino de cualquier prestación de servicios expuesta a sistema de IA.

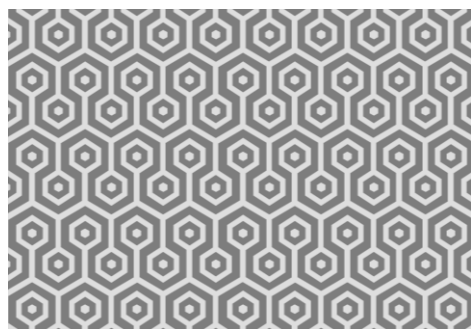
La aprobación de una norma internacional específica del trabajo en plataformas resulta coherente con las tendencias que la elaboración del Derecho Algorítmico del Trabajo está poniendo de manifiesto, tanto en España como en la Unión Europea: la existencia

de dos ramas paralelas, una para todos los trabajadores y otra para los empleados por plataformas digitales. Al mismo tiempo se produce una creciente especialización, mediante regulaciones diseñadas ad hoc para la gestión algorítmica de las relaciones laborales.

El Convenio 193 es importante desde varios puntos de vista. Por un lado, es una de las primeras incursiones de la OIT en el terreno del Derecho Digital y del Derecho Algorítmico y en el impacto de la tecnología en el mundo del trabajo. Esto demuestra la prioridad que esta cuestión está teniendo en la ordenación de las relaciones laborales a nivel internacional.

Por otro lado, destaca la aplicabilidad de algunas de sus disposiciones al trabajo en plataformas por cuenta propia, realizando una incursión fuera de la zona de confort de la OIT, que es la del trabajo asalariado. Esto se logra porque la norma se aplica a todas las plataformas digitales de trabajo, extendiendo protecciones clave a todos los trabajadores de éstas, independientemente de cómo se clasifique su situación laboral según la legislación nacional. Esto incluye aspectos como la seguridad y salud en el trabajo y la terminación o desactivación del empleo. Se abre así una nueva vía para una producción de reglas sobre el trabajo autónomo, la del Derecho Internacional. No está de más recordar que OIT quiere decir “Organización Internacional del Trabajo”, no “Organización Internacional de los Trabajadores (asalariados)”.

Estamos en plena fase de recepción y de análisis de esta nueva norma del Derecho Internacional del Trabajo. No está en vigor, y no lo estará hasta que trascurren doce meses tras su segunda ratificación por algún Estado miembro. A partir de este momento, entrará en vigor doce meses después para cada Estado que lo haya ratificado. España deberá decidir si ratificarlo, aunque creemos que lo hará dada su trayectoria relativa a convenios de la OIT.



Lo que recordemos nos obliga ya es la Directiva 2024/2831, cuyo plazo de trasposición termina el día 2 de diciembre de este año, sin que parezca que por el momento el Gobierno español esté haciendo mucho para cumplir este mandato. Se ha hecho, eso sí, una referencia a una ley de trasposición en el Plan Anual Normativo del Gobierno para el año 2026, lo cual, no es muy significativo dado lo difícil que le está resultando aprobar normas.

De hecho, esta norma unioneuropea corre el peligro de ser otra más de las ya numerosas que España está incumpliendo, como las directivas de transparencia salarial y de condiciones de trabajo previsible y transparentes. Esto tiene sus consecuencias, como

sanciones económicas para nuestro país, que ya estamos sufriendo.

Esto es relevante porque, como decíamos, es previsible que España ratifique este Convenio, en cuya elaboración tanto ha participado, y deberá por ello en su momento adaptar su Derecho interno a sus obligaciones. Como para entonces seguramente ya se dispondrá de una legislación completa, la de trasposición de la directiva, lo lógico será que ésta se redacte teniendo en cuenta las obligaciones derivadas de ambas normas supranacionales, el convenio y la directiva, para evitar dos legislaciones sucesivas. Visto el contenido de las dos, no parece una cuestión muy difícil.