

DISPATCH

## **El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay**

*The Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193):  
what the negotiations revealed and a perspective from Uruguay*

Fecha de envío: 05/07/2026

**Federico Rosenbaum Carli**

Universidad Católica del Uruguay

federico.rosenbaum@ucu.edu.uy

### **1. Las luces y sombras de la aprobación del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas**

Las ideas recogidas en este trabajo constituyen una primera reflexión, necesariamente provisional, sobre un instrumento que acaba de ser aprobado y cuya interpretación aún está en sus comienzos. Por ende, el propósito no es ofrecer respuestas definitivas sino contribuir a un debate que, en el ámbito académico y en el de la política legislativa, apenas empieza.

¿Qué consagró el Convenio núm. 193 de la OIT, qué resignó en el camino de la negociación tripartita, y qué implica su contenido para un ordenamiento jurídico —el uruguayo— que ya cuenta con regulación específica en la materia?

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay

El análisis de los vaivenes entre el borrador preparado por la Oficina de la OIT y el texto finalmente aprobado revela algo más que diferencias de redacción; revela el mapa de fuerzas que operó sobre la negociación y permite anticipar las tensiones que la aplicación del Convenio generará. El examen de compatibilidad con la Ley N° 20.396 se inscribe en esa misma lógica, ya que no se trata de anticipar un proceso de ratificación que Uruguay todavía no ha iniciado, sino de identificar, con la mayor precisión posible, los puntos en los que el ordenamiento interno deberá ser repensado si ese proceso llegara a abrirse.

La adopción del Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193) (en adelante, C.193) en la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 12 de junio de 2026, es un acontecimiento de suma importancia para el derecho internacional del trabajo.

Por primera vez, la comunidad internacional cuenta con un instrumento vinculante específicamente orientado a regular las condiciones de trabajo en un sector que, durante más de una década, ha desafiado las categorías tradicionales del derecho laboral.

Reconocer el valor histórico del hecho no es, sin embargo, razón suficiente para no someterlo a un análisis crítico. El texto finalmente aprobado dista de ser el que la Oficina de la OIT había propuesto, y las diferencias entre ambos iluminan con claridad las líneas de tensión de la negociación tripartita.

## **2. Las huellas del compromiso tripartito**

El borrador elaborado por la OIT e incorporado al “informe azul” de marzo de 2026 era, en varios aspectos, un texto ambicioso. Contenía artículos entre corchetes —convención habitual para señalar disposiciones controvertidas—, pero el conjunto dibujaba un piso protector razonablemente nítido. La versión aprobada resolvió esas controversias casi invariablemente en la misma dirección, al adoptar estándares más flexibles y una mayor deferencia hacia la discrecionalidad estatal y empresarial.

El mecanismo más frecuente fue la reconversión del lenguaje obligacional. El borrador usaba fórmulas directas —“todo Miembro asegurará”, “todo Miembro exigirá”— que el texto final suavizó mediante la inserción sistemática de “adoptará medidas

apropiadas para asegurarse de que”. El cambio puede parecer técnico, pero en el derecho internacional del trabajo tiene consecuencias prácticas concretas, ya que cuanto más amplio es el margen conferido a los medios, más difícil resulta el control del cumplimiento por parte de los órganos de supervisión de la OIT.

Más reveladora aún es la modificación del preámbulo. Los considerandos de un Convenio no son meramente ornamentales, sino criterios de interpretación. El texto final incorporó dos considerandos que el borrador no contenía. Por un lado, reconoce el papel de las plataformas y las PyMEs, así como “la necesidad de fomentar un entorno propicio para las empresas sostenibles y la promoción de la competencia leal entre empresas”. Por otro lado, reconoce “las diferencias entre los Estados Miembros con respecto al desarrollo de la economía de plataformas, así como la diversidad de modelos empresariales y modalidades de trabajo”. Ambas incorporaciones introducen en la estructura interpretativa del Convenio un contrapeso explícito a las obligaciones protectoras, que podrá invocarse para justificar estándares nacionales menos exigentes.

Las alteraciones sustantivas más importantes se concentran en cuatro materias.

En primer lugar, la remuneración, en tanto el borrador exigía que los trabajadores dependientes “reciban una remuneración que sea adecuada” —fórmula cualitativa de suficiencia que iba más allá del mero piso legal—; mientras que el texto aprobado suprime “adecuada” y se limita al umbral del salario mínimo.

Más llamativa es la suerte que corrió la extensión de las garantías remuneratorias a los trabajadores independientes. El borrador disponía que todo Miembro “hará extensivas, en la medida de lo posible y según proceda” las garantías remuneratorias a los trabajadores no vinculados por 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 consideración solo al piso del salario mínimo, con exclusión expresa de la compensación de gastos—. El desplazamiento de “hará extensivas” a “considerará si” es uno de los retrocesos más nítidos del texto final.

Sin embargo, no existe consenso sobre el alcance real del artículo 10.3. Algunos sostienen que el término “considerará si” impone una obligación genuina de conducta —una evaluación de buena fe que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) puede supervisar—, lo que separa a la

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay disposición del terreno de la mera declaración programática<sup>1</sup>. Otros, por su parte, califican ese inciso como “un claro paso adelante”<sup>2</sup>.

Estas lecturas no son inverosímiles y merecen atención. Lo que ninguna de ellas resuelve, en todo caso, es la dimensión más reciente del problema remuneratorio, como lo es la fijación algorítmica individualizada del salario. Algunas plataformas utilizan sistemas de inteligencia artificial que, a partir de datos sobre el comportamiento y la situación económica de cada prestador, determinan la tarifa mínima que ese trabajador aceptará individualmente —una práctica que, según datos documentados en los Estados Unidos, puede reducir los ingresos de los conductores hasta un 17% en el primer año de implementación—. Por ello, se sostiene que el artículo 11 del C.193 —que exige que las bases de cálculo de la remuneración sean “fácilmente comprensibles”— ofrece una base normativa para impugnar esa opacidad<sup>3</sup>, aunque el Convenio no la nombra expresamente.

En segundo lugar, los sistemas automatizados. El borrador contenía un artículo —entre corchetes, es cierto— que prohibía directamente a las plataformas utilizar sus sistemas algorítmicos de manera que vulneraran los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El artículo 14 del C.193 transforma esa prohibición en una obligación estatal de “asegurarse de que los sistemas automatizados sean utilizados de manera responsable”, con referencia a las “obligaciones de los Estados Miembros”. El desplazamiento del sujeto obligado —de la plataforma al Estado— y la sustitución de “no vulnerar” por “uso responsable” diluyen la eficacia normativa del precepto.

En la misma línea, el derecho del trabajador a obtener explicaciones sobre decisiones automatizadas, que en el borrador cubría “las decisiones que afecten a sus condiciones de trabajo o a su acceso al trabajo”, quedó acotado en el texto final a “las decisiones significativas que afecten negativamente a sus modalidades de trabajo y a su acceso al trabajo”. La doble calificación —significativas y negativas—

---

<sup>1</sup> 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>.

<sup>2</sup> 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](https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/worker_subordination/4).

<sup>3</sup> ILAW Network (2026). op. cit.

reduce el universo de supuestos cubiertos y exige al trabajador acreditar, antes de activar el derecho, que la decisión tuvo ambas características.

En tercer lugar, la suspensión y cancelación de cuentas. El borrador prohibía esta medida cuando se fundara en “motivos discriminatorios o en otros motivos injustificados”. El artículo 17 del C.193 dice “motivos discriminatorios u otros motivos ilegales”. El cambio de “injustificados” a “ilegales” es sustancial, ya que lo injustificado abarca cualquier decisión arbitraria o carente de causa razonable; mientras que lo ilegal solo cubre lo expresamente prohibido por el ordenamiento, dejando un margen mucho mayor a las plataformas para desactivar cuentas sin que el trabajador pueda invocar la protección convencional.

Una lectura expansiva del término “ilegales” podría recuperar parte de ese alcance, tal como propone De Stefano, quien ha argumentado que el concepto abarca toda actuación contraria al estado de derecho en sentido amplio, incluida la toma de decisiones arbitrarias sin causa razonable<sup>4</sup>. Esa interpretación es posible, pero no fluye directamente del texto y dependerá, en última instancia, de los órganos de supervisión.

Por último, la regla de conflicto de leyes. El borrador establecía que las condiciones de empleo “se regirán por la legislación del país en que se realiza el trabajo” —la *lex loci laboris* como regla imperativa—. El artículo 19 del C.193 establece que se regirán “preferentemente por” esa legislación, “teniendo en cuenta las modalidades contractuales”. El adverbio abre la puerta a que las cláusulas de elección de ley impuestas por las plataformas en sus contratos continúen operando, práctica habitual precisamente en el colectivo más desprotegido del sector.

Nada de lo anterior debería llevar a descartar el Convenio. Sus disposiciones sobre el ámbito de aplicación —cobertura de todos los trabajadores de plataformas con independencia de su clasificación en el empleo— son de largo alcance. El régimen de información sobre sistemas automatizados mantiene una sólida obligación de transparencia precontractual. La protección de datos personales incorpora los derechos de acceso, rectificación y supresión, que estaban ausentes en el borrador. Y la prohibición de la terminación discriminatoria del vínculo, aunque más estrecha

---

<sup>4</sup> De Stefano, V. (2026). op. cit.

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay que en el proyecto inicial, es universalmente exigible. El C.193 es un punto de partida; el problema es que muchos aspiraban a que fuera algo más.

### **3. Uruguay: compatibilidad y brechas de la normativa nacional**

La Ley N.º 20.396, publicada en febrero de 2025, y su decreto reglamentario N.º 145/025, de julio del mismo año, conforman un bloque normativo que, en el contexto regional, se ubica entre los más completos. Si Uruguay ratificara el Convenio en el corto plazo —hipótesis plausible, dado el rol activo del país en la OIT y su tradición ratificadora—, ¿cuál sería el balance de compatibilidad?

#### **3.1. Compatibilidades**

En los aspectos nucleares, la Ley 20.396 satisface y, en varios puntos, supera las exigencias del C.193. La transparencia algorítmica es el ejemplo más claro, dado que los artículos 4 a 7 de la ley regulan con un nivel de detalle que excede al del propio Convenio la obligación de informar sobre sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones —incluyendo los principales parámetros de los algoritmos y su importancia relativa en la toma de decisiones—, y el derecho del trabajador a obtener explicación motivada sobre las decisiones que lo afecten, con un plazo de 48 horas para la respuesta escrita. El artículo 8, que consagra la portabilidad de los datos y la intangibilidad de la reputación digital como capital propio del trabajador, tampoco tiene equivalente en el C.193. En cuanto a la negociación colectiva, el artículo 19 de la ley reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a ejercer la libertad sindical y a negociar colectivamente con la empresa titular de la plataforma, disposición que no solo satisface el artículo 3 del Convenio, sino que lo supera en términos de concreción.

En materia de clasificación, el decreto reglamentario (art. 2) establece que la determinación del vínculo se realizará “teniendo en cuenta los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador”, con referencia expresa a los indicios establecidos en la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm.

198) (en adelante, R.198). Es una solución plenamente compatible con el artículo 9 del C.193.

Cabe apuntar, además, que parte de la doctrina especializada ha sostenido que la obligación de “asegurar” la correcta clasificación que impone ese artículo podría exigir, en contextos de mala clasificación sistemática, mecanismos que operen de manera equivalente a una presunción de laboralidad<sup>5</sup>. Esa lectura no está clausurada por el texto; y en el caso uruguayo, abona la conveniencia de incorporar una presunción expresa que la Ley 20.396 hoy no contiene.

Por otro lado, el hecho de que el C.193 garantice derechos mínimos a todos los trabajadores de plataformas con independencia de su clasificación en el empleo, no equivale a validar como correcta ninguna clasificación en particular.

En efecto, el artículo 9 exige precisamente lo contrario: que la clasificación sea correcta y se base principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo. El Convenio no consagra una “tercera categoría” intermedia ni cierra la puerta a que un trabajador formalmente clasificado como autónomo sea reclasificado como dependiente si los hechos así lo indican.

Leer el instrumento como un respaldo al estatus actual de los trabajadores de plataformas implica extraer una conclusión que el texto no autoriza. En este sentido, el C.193 resulta plenamente armónico con la R.198, cuyo catálogo de indicios para determinar la existencia de un vínculo laboral sigue siendo un instrumento interpretativo de primer orden. El decreto reglamentario 145/025 lo reconoce expresamente al remitir a dichos indicios para la determinación del vínculo en el contexto de las plataformas digitales. Que el Convenio no mencione la R.198 no es un dato que debilite su aplicación, ya que la metodología de la primacía de la realidad que el artículo 9 del C.193 consagra es exactamente la que la R.198 desarrolla, y ambos instrumentos operan en planos diferentes pero convergentes del ordenamiento internacional del trabajo.

Los mecanismos de cobertura por accidentes del trabajo para trabajadores autónomos (art. 17, que modifica la Ley N.º 16.074) y la opción por el monotributo con acceso a prestaciones de seguridad social (art. 18) guardan coherencia con el artículo 12 del Convenio.

---

<sup>5</sup> ILAW Network (2026). op. cit.; De Stefano, V. (2026). op. cit.

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay

### 3.2. Brechas e incompatibilidades

Sin embargo, existen algunas brechas e incompatibilidades que una eventual ratificación obligaría a atender.

1) La primera, y más relevante, es el ámbito de aplicación. La Ley 20.396 cubre exclusivamente las plataformas que facilitan la entrega de bienes y transporte urbano oneroso de pasajeros ejecutados en territorio nacional. El C.193, en cambio, se aplica a todas las plataformas digitales de trabajo, abarcando también el trabajo en línea —microtrabajos digitales, asistencia virtual, traducción, moderación de contenidos, y un largo etcétera—. Si Uruguay ratifica el Convenio sin modificar la ley, quedaría ante la alternativa de utilizar la cláusula de exclusión del artículo 2.2 del C.193 para las categorías de trabajadores de plataformas de trabajo en línea —con la obligación de justificar en sus memorias ante el Consejo de Administración y el compromiso de una extensión progresiva—, o de ampliar directamente el ámbito de aplicación de la normativa interna. La segunda opción sería la más coherente con los estándares del Convenio y con la realidad de un mercado laboral en el que el trabajo en línea crece más rápido que las plataformas de localización.

2) La segunda brecha es la ausencia de una norma equivalente al artículo 17 del C.193, que prohíbe la suspensión o cancelación de cuentas fundada en motivos discriminatorios u otros motivos ilegales. La Ley 20.396 no contiene una disposición de ese tenor específicamente referida a las plataformas digitales. Las normas generales antidiscriminatorias del ordenamiento uruguayo son aplicables, pero su proyección sobre este fenómeno particular no está expresamente prevista en la ley sectorial, lo que genera un vacío que una ratificación del Convenio obligaría a colmar.

3) Existe una tercera brecha que, a diferencia de las anteriores, no deriva de las exigencias formales del Convenio sino de la eficacia práctica de la ley vigente. La experiencia acumulada desde la entrada en vigor de la Ley 20.396 muestra que las plataformas no han cumplido con varios de los derechos que la norma consagra.

La transparencia algorítmica —probablemente el avance más relevante del bloque normativo— ha permanecido, en los hechos, como letra muerta, dado que las obligaciones de informar sobre los parámetros de los algoritmos, de fundamentar las

decisiones automatizadas y de responder en plazo a los reclamos de los trabajadores han sido incumplidas sin consecuencias efectivas.

Un piso de derechos que no se aplica no es un piso. Esta constatación obliga a pensar no solo en ampliar el ámbito de aplicación de la ley, sino también en dotarla de instrumentos que garanticen su eficacia material. En ese sentido, entiendo que dos reformas son prioritarias en esa dirección.

La primera es la incorporación de una presunción de laboralidad para los trabajadores de plataformas. Si el punto de partida de la relación jurídica es la dependencia y no la autonomía, el desequilibrio probatorio que hoy favorece a las plataformas se invierte, y el trabajador deja de ser quien debe acreditar lo que los hechos ya demuestran.

La segunda es la atribución expresa a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social de facultades para calificar el vínculo jurídico y, cuando los indicios de la R.198 así lo justifiquen, proceder de oficio al alta en la seguridad social como trabajadores dependientes —tal como lo hace la Inspección de Trabajo española—. Ambas reformas son compatibles con el C.193 y exceden sus estándares mínimos en una dirección permitida por el propio Convenio. El déficit de protección de los trabajadores de plataformas no es, en última instancia, un problema de falta de normas, sino de normas sin dientes.

**4)** Al balance de compatibilidad debe agregarse una cuarta brecha relacionada con el artículo 13 de la ley, que establece que la adopción de las condiciones previstas “no constituirá indicios de laboralidad ni de autonomía ni afectarán por sí solas la naturaleza jurídica del vínculo”. La intención fue impedir que la consagración de los derechos mínimos inclinara la balanza clasificatoria en ninguna dirección. Pero esta solución parece entrar en tensión con el artículo 9 del C.193, que exige clasificar basándose “principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo”, con una lista abierta de elementos. La propia Ley N° 20.396 obliga a las plataformas a revelar sus algoritmos y a justificar sus decisiones automatizadas —información que puede revelar el grado efectivo de control y subordinación sobre el prestador—; pero neutralizarla como indicio de clasificación equivale a imponer transparencia sin consecuencias. La ratificación del C.193 obligaría a derogar la solución del artículo 13

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay de la ley, de modo que los hechos revelados por la transparencia algorítmica puedan valorarse en el examen de la naturaleza del vínculo.

5) Una quinta observación concierne a la articulación entre el artículo 8 de la ley y el artículo 16 del C.193, leído a la luz de la Ley N° 18.331. El artículo 8 garantiza acceso a todos los datos colectados durante el vínculo y hasta un año después de su finalización, consagrando la reputación digital como “capital privado y portable” del trabajador, pero sin reconocer los derechos de rectificación ni de supresión que el artículo 16 del C.193 impone. Por su parte, la ley de protección de datos personales los contempla, pero el derecho de supresión está condicionado a error, falsedad o contravención legal —no es un derecho general de cancelación—, lo que puede resultar insuficiente cuando el trabajador impugna la metodología de una valoración algorítmica técnicamente exacta. A esto se suma una tensión específica respecto al plazo de acceso. El artículo 14 de la Ley N° 18.331 consagra un derecho de acceso permanente a los datos personales mientras estos sean conservados por el responsable del tratamiento, sin límite temporal; el artículo 8 de la Ley N° 20.396, podría interpretarse como una restricción de ese derecho general para los trabajadores de plataformas, lo que implicaría una regresión respecto de la protección general. Pero el dilema inverso es igualmente revelador, ya que el principio de finalidad del artículo 8 de la Ley N° 18.331 obliga a suprimir los datos cuando ya no sean necesarios para los fines que motivaron su recabación, de modo que si la plataforma los elimina al cesar el vínculo —como esa norma podría exigir—, la reputación digital “portable” desaparece precisamente cuando el trabajador más la necesita para migrar a otra plataforma. Ninguna de estas tensiones tiene respuesta clara en el ordenamiento vigente; y la ratificación del C.193 obligaría a resolverlas.

#### **4. Reflexiones finales**

En síntesis, Uruguay podría ratificar el C.193 mediante una adecuación normativa que, aunque no radical, tampoco sería puramente formal. La Ley 20.396 ofrece una base sólida, ya que, en sus líneas centrales, es compatible con el Convenio y, en varios aspectos, lo supera.

Pero la ratificación exigiría al menos tres intervenciones.

La primera y más urgente es extender la cobertura a las plataformas de trabajo en línea, hoy excluidas de la ley; una omisión que, con independencia de cualquier obligación convencional, constituye un imperativo de política legislativa, porque ese segmento concentra la mayor vulnerabilidad regulatoria y el crecimiento más acelerado.

La segunda es revisar las disposiciones que presentan problemas de compatibilidad interna: 1) el artículo 13, cuya cláusula de neutralización puede colisionar con la metodología abierta de clasificación que el artículo 9 del C.193 impone; 2) y el artículo 8, que no reconoce expresamente los derechos de rectificación y supresión de datos que el artículo 16 del Convenio exige, y cuyo régimen de portabilidad genera tensiones no resueltas con el principio de finalidad de la Ley N.º 18.331.

La tercera —y acaso la más relevante desde el punto de vista de la eficacia real— consiste en abordar el incumplimiento sistemático de las obligaciones vigentes. Sin una presunción de laboralidad y sin facultades inspectivas expresas para calificar el vínculo, la brecha entre el texto de la ley y la experiencia cotidiana de los trabajadores seguirá siendo la norma, no la excepción.

### **Referencias electrónicas**

ILAW NETWORK (2026). "A Purposive Interpretation of the Decent Work in the Platform Economy Convention (No. 193), 2026". Disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2026/06/ILAW-Network-Purposive-Interpretation-of-ILO-C193-Final.pdf>.

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. Disponible en: [https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/worker\\_subordination/4](https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/worker_subordination/4).

Federico Rosenbaum Carli

El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay

**Cómo citar:** Rosenbaum Carli, F. (2026). El Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193): lo que la negociación reveló y una mirada desde Uruguay. *Revista Jurídica del Trabajo*, 7(18), 257-268.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).