

EL CONVENIO 193 DE LA OIT SOBRE ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Y su comparación con el marco uruguayo (Ley No. 20.396 y Decreto No. 145/025)

Una lectura desde la perspectiva empresarial

DR. DIEGO YARZA - DR. RAMIRO MARTÍNEZ



Gerencia Jurídica de la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay

I – INTRODUCCIÓN:

El 12 de junio de 2026, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, 2026 (en adelante, "CIT 193" o "el Convenio"). Se trata del primer instrumento internacional específico para regular el trabajo mediado por plataformas digitales, y su aprobación reabre el debate en Uruguay sobre la suficiencia de la Ley No. 20.396 y su Decreto reglamentario No. 145/025, vigentes desde 2025.

El objetivo de esta publicación es doble: (i) resumir los puntos centrales del Convenio 193 y (ii) analizar, desde una óptica empresarial, en qué medida el nuevo estándar internacional podría impactar a los empleadores y plataformas que operan en Uruguay, considerando las diferencias de alcance y de enfoque respecto de la normativa local vigente.

Nota preliminar: el CIT 193 es un convenio internacional del trabajo. No genera obligaciones automáticas para Uruguay; recién obligará al país si el Poder Ejecutivo decide ratificarlo y el instrumento de ratificación es registrado por la OIT (Art. 27 del Convenio). Mientras tanto, funciona como una referencia de "mejores prácticas" y como un indicador de hacia dónde podría evolucionar la regulación local.

II - ASPECTOS CLAVES:

El Convenio define "plataforma digital de trabajo" en términos amplios: toda persona jurídica (o física, según la legislación nacional) que mediante tecnologías digitales y sistemas automatizados de toma de decisiones organiza y/o

facilita trabajo a cambio de remuneración, sea en línea o en una ubicación física determinada. Esta amplitud es, en sí misma, el primer punto de atención empresarial, ya que no se restringe a rubros específicos como transporte o reparto.

- Alcance universal por sectores: aplica a "todas" las plataformas digitales de trabajo y a "todos" los trabajadores de plataformas, formales o informales, salvo exclusiones limitadas y justificadas ante los interlocutores sociales (Art. 2).
- Principios y derechos fundamentales: libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso e infantil, no discriminación y entorno de trabajo seguro (Art. 3).
- Seguridad y salud en el trabajo: obliga a prevenir accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo y a definir responsabilidades entre autoridades, plataformas y trabajadores, incluso cuando el riesgo no está bajo el control directo de la empresa (Arts. 4 y 5).
- Violencia y acoso: protección frente a violencia y acoso, incluyendo los que ocurren en línea o son perpetrados por terceros (clientes) (Art. 6).
- Clasificación del vínculo laboral: exige asegurar la "clasificación correcta" de los trabajadores según los hechos de la prestación del servicio, no según la etiqueta contractual (Art. 9).
- Remuneración y seguridad social: pago puntual e íntegro, piso de salario mínimo cuando exista relación de trabajo, y acceso a protección social no menos favorable que otros trabajadores comparables, incluyendo la posibilidad de extenderlo a autónomos (Arts. 10 a 12).
- Gestión algorítmica: información previa sobre sistemas automatizados, uso responsable de estos sistemas, derecho a explicación escrita y revisión con intervención humana ante decisiones significativas (Arts. 13 a 15).
- Protección de datos personales: acceso, rectificación y supresión de datos, con procesamiento limitado a los fines para los que fueron recabados (Art. 16).
- Terminación y desactivación de cuentas: prohibición de suspender o desactivar cuentas por motivos discriminatorios o ilegales (Art. 17).
- Trato no menos favorable e igualdad de condiciones respecto de otros trabajadores con igual clasificación (Art. 23), y protección específica de la información comercialmente sensible de las plataformas (Art. 24.4).

III - EL MARCO NORMATIVO URUGUAYO:

Uruguay reguló la materia antes que la OIT adoptara el Convenio: la Ley No. 20.396 (febrero de 2025) y su Decreto reglamentario No. 145/025 (julio de 2025) establecen "niveles mínimos de protección" para los trabajadores de plataformas digitales, aplicables tanto si la relación es dependiente como autónoma.

- Alcance acotado por actividad: la ley solo alcanza a plataformas que facilitan entrega de bienes y transporte urbano oneroso de pasajeros (Arts. 2 y 3), dejando fuera otros modelos de plataforma (freelance profesional, microtrabajo, plataformas de servicios en el hogar no comprendidos, trabajo "en línea" puro, etc.).
- Transparencia algorítmica y derecho a explicación: ya exige informar sobre sistemas de seguimiento y toma de decisiones automatizada, con derecho a explicación en un plazo de 48 horas y acceso a una persona de contacto (Arts. 4 a 7).
- Remuneración: piso proporcional al salario mínimo nacional por destajo u hora, con reglas claras sobre descuentos permitidos (Arts. 16 y 7 del Decreto).
- Régimen dual dependiente/autónomo: capítulos separados para trabajo dependiente (límite de 48 horas semanales, tiempo de trabajo desde el logueo) y trabajo autónomo (opción de monotributo e inclusión en el seguro de accidentes de trabajo del BSE, Art. 17 a 19 y Decreto Arts. 9 a 11).
- No define naturaleza jurídica del vínculo: el Art. 13 de la ley aclara expresamente que la adopción de estas condiciones "no constituirá indicios de laboralidad ni de autonomía", y el Decreto (Art. 2) remite, solo en caso de controversia judicial, a los indicios de la Recomendación 198 de la OIT.
- Salud laboral remitida a régimen general: el Decreto remite la evaluación de riesgos de los sistemas automatizados al Decreto No. 127/014 (régimen general de gestión de la SST), sin crear un régimen específico de responsabilidad ampliada para plataformas.

IV – CUADRO COMPARATIVO:

Tema	Convenio 193 (OIT, 2026)	Ley 20.396 y Decreto 145/025 (Uruguay)
Ámbito de aplicación	Abarca todas las plataformas digitales de trabajo y todos los sectores de actividad (reparto, transporte, trabajo en línea, servicios profesionales, tareas de microtrabajo, etc.).	Se limita a plataformas que facilitan entrega de bienes y transporte urbano oneroso de pasajeros. Otros sectores (freelance digital, servicios profesionales, microtrabajo) quedan fuera del régimen.
Clasificación del vínculo	Exige a los Estados adoptar medidas	No resuelve la calificación; deja el

Tema	Convenio 193 (OIT, 2026)	Ley 20.396 y Decreto 145/025 (Uruguay)
(subordinado/autónomo)	para asegurar la clasificación correcta del trabajador, basada en los hechos de la prestación del servicio.	punto abierto y remite, en caso de controversia, a los indicios de la Recomendación 198 de la OIT (vía decreto reglamentario).
Seguridad y salud en el trabajo	Responsabiliza a la plataforma por prevenir accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, incluyendo riesgos que exceden lo que la empresa controla directamente (vía pública, terceros, clientes).	Prevé evaluación de riesgos de los sistemas automatizados (remitiendo al Decreto 127/014) y capacitación previa, pero no equipara plenamente la responsabilidad de la empresa con el estándar del Convenio 193.
Transparencia algorítmica	Exige informar sobre el uso de sistemas automatizados y su impacto en condiciones de trabajo, con derecho a explicación e intervención humana en decisiones significativas.	Ya exige informar sobre sistemas de seguimiento y decisiones automatizadas, derecho a explicación en 48 horas y persona de contacto habilitada (Art. 4 a 7 Ley 20.396).
Remuneración	Exige pago puntual e íntegro, y que la retribución no sea inferior al salario mínimo aplicable cuando exista relación de trabajo.	Fija un piso claro: valor proporcional al salario mínimo nacional por destajo u hora, y regula descuentos permitidos (Ley 17.829).
Seguridad social	Exige acceso a protección de seguridad social en condiciones no menos favorables que otros trabajadores de igual clasificación, incluyendo autónomos.	Habilita el monotributo para autónomos e incorpora a los trabajadores de plataformas al seguro de accidentes de trabajo (Ley 16.074) como si la plataforma fuera el patrono.
Terminación y suspensión de cuentas	Prohíbe la desactivación por motivos discriminatorios o ilegales, con acceso a revisión e intervención humana.	Regula el derecho a explicación (48 hs) ante restricción, suspensión o baja de cuenta, pero no establece expresamente la prohibición general de desactivación por causa ilegítima con el mismo detalle.
Datos personales	Garantiza acceso, rectificación y	Reconoce la reputación digital como

Tema	Convenio 193 (OIT, 2026)	Ley 20.396 y Decreto 145/025 (Uruguay)
	supresión de datos personales procesados por la plataforma.	capital portable del trabajador, con acceso a los datos hasta un año después de finalizado el vínculo.
Jerarquía y exigibilidad	Convenio internacional que requiere ratificación; entra en vigor 12 meses después de registradas 2 ratificaciones, y luego para cada Miembro 12 meses después de su propia ratificación.	Ley vigente desde 2025, reglamentada por Decreto 145/025 (2025); ya es de aplicación obligatoria en el territorio nacional.

Lectura empresarial: ¿nos afecta el Convenio 193?

Uruguay no ha ratificado el Convenio 193 y, aun si lo hiciera, el instrumento recién entraría en vigor 12 meses después del registro de la ratificación (art. 27). En consecuencia, para las plataformas y empleadores que operan en el país, el Convenio no genera hoy obligación legal directa. El riesgo relevante para las empresas es, en todo caso, reputacional y de anticipación regulatoria: el Convenio fija un estándar internacional que probablemente influya en futuras reformas legislativas locales, en la negociación colectiva y en la forma en que organismos de contralor (Inspección del Trabajo, MTSS) interpretan la normativa vigente.

El punto más sensible: la clasificación del vínculo laboral sigue abierta

La Ley 20.396 evita deliberadamente resolver si el trabajador de plataformas es dependiente o autónomo, y expresamente aclara que el cumplimiento de sus disposiciones no es indicio de una u otra calificación. El CIT 193, en cambio, exige a los Estados "asegurar la clasificación correcta" basada en los hechos de la ejecución del trabajo (art. 9). Para las empresas, esto significa que la indefinición local -que hoy opera como un espacio de flexibilidad y de gestión de riesgo- podría acortarse si el estándar internacional empuja hacia una reforma que fuerce una calificación más rígida. Mientras esto no ocurra, la ambigüedad actual sigue siendo, en los hechos, favorable a los modelos de negocio basados en trabajo autónomo, aunque también deja a las empresas expuestas a litigios caso por caso, donde los jueces igual pueden aplicar los indicios de la Recomendación 198.

Alcance sectorial: el Convenio es más amplio que la ley uruguaya

La Ley 20.396 solo cubre reparto y transporte urbano de pasajeros. El Convenio 193 no distingue por sector: alcanza a cualquier plataforma digital de trabajo, incluyendo freelance profesional, microtrabajo, plataformas de servicios domésticos o de oficios, y trabajo realizado enteramente en línea. Esto es relevante para las empresas uruguayas que

operan (o planean operar) plataformas fuera del rubro transporte/reparto: hoy no tienen un marco legal específico que las regule ni las proteja de vacíos normativos, y una eventual adecuación de la legislación local al estándar OIT probablemente amplíe el universo de plataformas alcanzadas, incorporando sectores hoy no regulados.

Seguridad y salud laboral: una responsabilidad que excede el control directo de la empresa

El Convenio 193 pone en cabeza de la plataforma la prevención de accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo, incluso cuando el origen del riesgo escapa a su control directo (tránsito, terceros, clima, violencia de clientes). El Decreto 145/025 remite este punto al régimen general de gestión de riesgos (Decreto 127/014) y no crea una responsabilidad ampliada equivalente. Para las empresas, este es el punto de mayor exposición futura: si Uruguay avanza hacia el estándar del Convenio, es esperable una ampliación de responsabilidad empresarial en materia de SST hacia riesgos hoy considerados "externos" a la relación (accidentes de tránsito, agresiones de terceros), lo que podría traducirse en mayores costos de cobertura, prevención y litigiosidad.

Gestión algorítmica y datos: Uruguay ya está relativamente alineado

En materia de transparencia algorítmica, derecho a explicación y protección de datos personales, la Ley 20.396 y su Decreto ya contienen exigencias comparables a las del Convenio 193 (información previa, plazo de 48 horas para explicar decisiones, persona de contacto, portabilidad de la reputación digital). Este es el terreno donde el marco uruguayo está mejor preparado y donde el impacto de una eventual ratificación sería más de ajuste fino que de cambio estructural.

V – REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES:

- El Convenio 193 no obliga hoy a Uruguay ni a las empresas locales; su efecto es de orientación regulatoria y de referencia para la negociación colectiva y la interpretación judicial, no de exigibilidad inmediata.
- El vacío sobre la naturaleza jurídica del vínculo sigue siendo el principal factor de incertidumbre para los modelos de negocio de plataformas en Uruguay, y es el punto donde el estándar internacional presiona con más fuerza hacia una definición futura.
- Las empresas que operan fuera de transporte y reparto (freelance, microtrabajo, servicios profesionales) deberían anticipar que una eventual adecuación normativa ampliaría el alcance sectorial hoy limitado por la Ley 20.396.
- La responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral es el área de mayor exposición potencial: conviene revisar coberturas de accidentes de trabajo, protocolos de prevención de riesgos viales y de violencia de terceros, anticipándose a un eventual endurecimiento del estándar local.
- En transparencia algorítmica y protección de datos, el cumplimiento de la normativa vigente deja a las empresas uruguayas en una posición relativamente cómoda frente al estándar internacional.

- Se recomienda a las cámaras empresariales y a las plataformas monitorear el proceso de ratificación del Convenio 193 en Uruguay y en la región, y participar activamente en las instancias de consulta tripartita previstas tanto por la Ley 18.566 como por el propio Convenio, a fin de incidir en el diseño de cualquier futura reforma.

NOTA PARA CADE