

EL CONVENIO 193 DE LA OIT Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Una mirada a la realidad peruana y diez propuestas
de medidas regulatorias para el debate

A U T O R A

Alejandra Dinegro M.

Directora del Observatorio de Plataformas-Perú

CONTENIDO

Del Convenio a la norma nacional

01 Resumen ejecutivo

Siete hallazgos claves

02 Contenido y alcances del Convenio 193

Ámbito y lógica del instrumento

03 Lo innovador del Convenio

Ocho rupturas respecto del derecho del trabajo tradicional

04 Estado de la cuestión

El mundo, América Latina y el Perú a agosto de 2026

05 Impacto para el Perú

Análisis de brechas

06 Diez medidas regulatorias para el Perú

Fichas de diseño normativo con entidad, plazo y base legal

07 El reto de los sindicatos

Representar a quien no comparte centro de trabajo

08 El reto de las plataformas digitales

Buenas prácticas y ventanas de oportunidad en el Perú

09 Conclusiones

10 Referencias

01

Resumen ejecutivo

El 12 de junio de 2026 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Es la primera norma internacional del trabajo jurídicamente vinculante diseñada específicamente para un fenómeno nacido de la digitalización, y la primera que regula de manera frontal la gestión algorítmica del trabajo. Su aprobación se produjo con 406 votos a favor, 8 en contra y 36 abstenciones, con oposición de los delegados gubernamentales de Estados Unidos y Nueva Zelanda y abstención de un grupo de gobiernos que incluyó a Argentina, Chile, Costa Rica, Panamá y Paraguay.

Para el Perú, el Convenio llega en un momento de un vacío normativo casi total en la materia, una discusión parlamentaria estancada durante una década, un cambio de gobierno y la instalación de un Congreso bicameral en julio de 2026. Esa coincidencia abre una ventana de oportunidad, pero también un riesgo: que el país replique el patrón de los últimos diez años, en el que la discusión se ha bloqueado en una sola pregunta —si el repartidor es o no trabajador subordinado— mientras miles de personas trabajan sin cobertura de ningún tipo.

Siete hallazgos claves

- 01 El Convenio desacopla derechos y clasificación.** Se aplica a todos los trabajadores de plataformas, estén o no en relación de trabajo, y tanto en la economía formal como en la informal (artículo 2.1)..
- 02 No impone la presunción de laboralidad.** El artículo 9 exige clasificar correctamente sobre la base de los hechos de la ejecución del trabajo —el principio de primacía de la realidad, sin presumir una relación de trabajo.
- 03 Crea el primer estándar internacional de debido proceso algorítmico.** Los artículos 13 a 15 obligan a informar sobre los sistemas automatizados antes de la contratación, a explicar por escrito las decisiones significativas adversas, a revisar las que afectan pagos o cuentas y a garantizar intervención humana apropiada.
- 04 Regula la desactivación de cuentas como acto jurídico.** El artículo 17 prohíbe suspender o desactivar cuentas por motivos discriminatorios o ilegales. El bloqueo algorítmico deja de ser una decisión comercial libre y pasa a ser un acto sujeto a control.
- 05 Introduce una regla de derecho internacional privado laboral.** El artículo 19 establece que las condiciones de trabajo se rigen preferentemente por la ley del país donde se realiza el trabajo. Es la respuesta directa al arbitraje normativo del trabajo en línea transfronterizo.
- 06 Incorpora la protección de datos al núcleo del derecho del trabajo.** El artículo 16 exige garantías sobre los datos personales de los trabajadores y reconoce derechos de acceso, rectificación y supresión, con un límite de finalidad legítima.
- 07 Extiende la protección frente a la violencia y el acoso a los clientes y al entorno digital.** El artículo 6 alcanza expresamente la violencia y el acoso en línea y los perpetrados por terceros, en línea con el Convenio 190.

02

Contenido y alcances del Convenio 193

Un convenio de la Organización Internacional del Trabajo es un tratado internacional. A diferencia de una recomendación, que orienta, un convenio obliga jurídicamente a los Estados que lo ratifican y somete su cumplimiento al control periódico de los órganos de supervisión de la OIT. El Convenio 193 obligará únicamente a los Estados Miembros cuya ratificación registre el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados hayan registrado su ratificación (artículo 27). Cada Estado que ratifique quedará vinculado 12 meses después del registro de su propio instrumento.

En la práctica, sin embargo, un convenio produce efectos antes de ser ratificado. Funciona como referencia interpretativa para los jueces, como estándar de comparación para el debate legislativo y como criterio de exigencia para la negociación colectiva y la política pública. Buena parte del impacto peruano del Convenio 193 se producirá en ese registro previo a la ratificación.

El Convenio se ordena en 20 partes y 33 artículos. Las 13 primeras partes contienen obligaciones sustantivas; las restantes regulan la aplicación, el lenguaje normativo y las cláusulas finales típicas de todo convenio de la OIT.

Parte	Materia	Artículos	Contenido esencial
I	Definiciones	1	Define plataforma digital de trabajo, trabajador de plataformas, intermediario y remuneración o pago.
II	Ámbito de aplicación	2	Cobertura universal, con exclusiones limitadas, motivadas y de extensión progresiva.
III	Principios y derechos fundamentales	3	Libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, prohibición de trabajo forzoso e infantil y entorno seguro y saludable.
IV	Seguridad y salud	4-5	Prevención de accidentes y enfermedades; derecho a alejarse del peligro grave e inminente.
V	Violencia y acoso	6	Protección eficaz incluida la violencia en línea y la ejercida por clientes.
VI	Promoción del trabajo decente	7-8	Progresión profesional, desarrollo de competencias y facilitación de la formalización.
VII	Clasificación	9	Clasificación correcta basada en los hechos de la ejecución del trabajo.
VIII	Remuneración o pago	10-11	Pago puntual e íntegro; salario mínimo para quienes tienen relación de trabajo; transparencia de deducciones.
IX	Seguridad social	12	Acceso en condiciones no menos favorables que otros trabajadores de igual clasificación.
X	Sistemas automatizados	13-15	Información previa, uso responsable, explicación escrita, revisión e intervención humana.
XI	Datos personales y privacidad	16	Garantías, limitación de finalidad, acceso, rectificación y supresión.
XII	Suspensión y desactivación	17	Prohibición de desactivar o terminar por motivos discriminatorios o ilegales.

Parte	Materia	Artículos	Contenido esencial
XIII	Condiciones de empleo	18-19	Información verificable y comprensible; ley aplicable del lugar de ejecución del trabajo.
XIV	Migrantes y refugiados	20	Prevención de abusos en la contratación y en el trabajo; protección adecuada.
XV	Solución de conflictos	21	Mecanismos seguros, equitativos y eficaces; vías de recurso y reparación.
XVI	Cumplimiento	22	Mecanismos de cumplimiento y control de la aplicación.
XVII	Trato no menos favorable	23	Cláusula anti elusión respecto de trabajadores de igual clasificación.
XVIII	Aplicación	24	Medios de aplicación, alcance territorial, cadenas de intermediación e información sensible.
XIX-XX	Lenguaje y disposiciones finales	25-33	Lenguaje inclusivo, ratificación, entrada en vigor, denuncia y revisión.

Cuadro 1. Elaboración propia.

¿A quiénes alcanza?

La definición del artículo 1 es deliberadamente amplia y tiene tres elementos acumulativos. Primero, un sujeto: toda persona jurídica —o física, si la legislación nacional lo prevé— que opere mediante tecnologías digitales. Segundo, un método: el uso de sistemas automatizados de toma de decisiones. Tercero, una función: organizar o facilitar trabajo humano remunerado a petición de un destinatario. El elemento verdaderamente definitorio es el segundo. Lo que convierte a una empresa en plataforma digital de trabajo, a efectos del Convenio, no es tener una aplicación móvil, sino administrar el trabajo mediante decisiones automatizadas.

La definición es además tecnológicamente neutra en cuanto al lugar: alcanza el trabajo localizado —reparto, transporte, cuidados, limpieza, servicios a domicilio— y el trabajo en línea o *crowdwork* —etiquetado de datos, moderación de contenidos, traducción, diseño, programación por encargo. Esta última cobertura es la que hará del Convenio un instrumento relevante para el trabajo que alimenta a la industria de la inteligencia artificial, un segmento donde América Latina tiene participación creciente y visibilidad regulatoria nula.

El artículo 1.c) incorpora además a los intermediarios: quienes ponen a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas en virtud de relaciones contractuales o dentro de una cadena de subcontratación. Junto con el artículo 24.3, que ordena determinar y atribuir responsabilidades entre plataforma e intermediario, esta definición cierra una vía de elusión conocida en la región: la interposición de flotas, empresas de reparto tercerizado o gestores de cuentas entre la plataforma y quien efectivamente trabaja.

La cláusula de flexibilidad

El artículo 2.2 permite excluir categorías limitadas de plataformas o de trabajadores cuando se planteen problemas particulares de carácter sustancial, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando existan, con las que representen específicamente a plataformas y a trabajadores de plataformas. La exclusión no es discrecional:

debe informarse a la OIT en la primera memoria, motivarse, indicar la posición de las organizaciones consultadas y acompañarse de medidas para extender progresivamente la aplicación del Convenio (artículos 2.3 a 2.5).

POR QUÉ ESTA CLÁUSULA IMPORTA PARA EL PERÚ

Un país con alta informalidad y un tejido de micro plataformas locales, puede ratificar el Convenio y, al mismo tiempo, excluir temporalmente segmentos específicos —por ejemplo, plataformas por debajo de un umbral de trabajadores activos— mientras construye capacidad institucional. La exclusión es una herramienta de gradualidad, no una puerta de salida: obliga a explicar públicamente por qué se excluye y a demostrar avances.

03

Lo innovador del Convenio

El derecho del trabajo del siglo XX se construyó sobre la base de tres supuestos: un empleador identificable, un lugar de trabajo y una relación de subordinación verificable a simple vista. La economía de plataformas erosiona los tres. El Convenio 193 es, en esencia, un intento de reconstruir la protección laboral sin apoyarse en esos supuestos. A continuación, se examinan las ocho rupturas más significativas.

1. La protección deja de depender de la etiqueta contractual

La innovación estructural del Convenio está en el artículo 2.1.b): **se aplica a todos los trabajadores de plataformas digitales**, tanto si se encuentran en la economía formal como en la informal, y con independencia de la clasificación de su situación en el empleo (artículo 1.b.iii). El derecho internacional del trabajo había avanzado antes en esta dirección —la Recomendación N° 204 sobre la transición a la economía formal, el Convenio 190 sobre violencia y acoso—, pero nunca con este grado de precisión sobre un sector concreto.

La consecuencia práctica es que el Convenio construye dos capas de protección. Una capa universal, que alcanza a toda persona que trabaje mediante una plataforma: seguridad y salud, protección frente a la violencia y el acoso, transparencia algorítmica, protección de datos, información sobre condiciones, pago puntual e íntegro, acceso a mecanismos de reclamo. Y una capa reforzada, aplicable solo a quienes están vinculados por una relación de trabajo: salario mínimo y compensación de gastos (artículo 10.2). El artículo 10.3 invita, además, a considerar la extensión del salario mínimo a quienes no tienen relación de trabajo, una fórmula abierta que anticipa el debate sobre tarifas mínimas por servicio.

2. Clasificación por los hechos, no por el contrato ni por presunción

El artículo 9 es el resultado del punto más disputado de la negociación. Obliga a los Estados a asegurar la clasificación correcta de los trabajadores, vinculada a la existencia o inexistencia de relación de trabajo, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración, y considerando las especificidades del trabajo en plataformas. No establece una presunción de laboralidad ni impone un modelo único de estatus.

Para el Perú esto es doblemente relevante. Por un lado, el principio de primacía de la realidad ya es derecho vigente, de construcción jurisprudencial y constitucional; el Convenio no exige un cambio conceptual, sino un cambio de método probatorio. Por otro, el artículo 9 obliga a algo que el ordenamiento peruano no tiene: criterios explícitos de clasificación adaptados a las especificidades del trabajo digital, donde la subordinación no se manifiesta en órdenes verbales sino en parámetros de asignación, penalizaciones por rechazo, sistemas de puntuación y control geolocalizado.

3. El primer estándar internacional de gobernanza algorítmica en el trabajo

Los artículos 13, 14 y 15 constituyen la aportación más novedosa del instrumento y probablemente la de mayor proyección futura, porque su lógica es exportable a cualquier forma de trabajo gestionado por algoritmos, dentro y fuera de las plataformas.

Artículo	Obligación	Traducción práctica
13	Informar antes del empleo o la contratación — al trabajador y a sus representantes— sobre el uso de sistemas automatizados de seguimiento, evaluación y decisión, y sobre su impacto en las condiciones de trabajo y el acceso al trabajo.	La plataforma debe decir, en lenguaje comprensible y por anticipado, cómo asigna pedidos, cómo puntúa, cómo tarifica y qué consecuencias tiene rechazar o desconectarse.
14	Asegurar que los sistemas automatizados se usen de manera responsable, conforme a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	Prohíbe, en la práctica, algoritmos que discriminen por sexo, origen, edad o afiliación sindical, o que penalicen el ejercicio de derechos colectivos.
15.1.a	Explicación por escrito de las decisiones significativas que afecten negativamente las modalidades de trabajo o el acceso al trabajo.	Fin del bloqueo sin motivo. El trabajador puede pedir por escrito por qué dejó de recibir pedidos o por qué bajó su asignación.
15.1.b	Revisión de las decisiones que impliquen impago, suspensión o desactivación de cuenta, o terminación del vínculo.	Instaura una segunda instancia interna obligatoria para las decisiones económicamente más graves.
15.2	Intervención humana apropiada.	Una persona con capacidad real de revertir la decisión debe intervenir. No basta un formulario automatizado ni un chatbot.

Cuadro 2. Elaboración propia.

El diseño es notable por su equilibrio: el artículo 24.4 obliga a los Estados a proteger la información comercialmente sensible de las plataformas al aplicar el Convenio. Es decir, se reconoce el derecho a entender la decisión sin obligar a publicar el código fuente. La transparencia exigida es funcional —qué variables determinan la decisión y con qué efecto—, no técnica.

4. La desactivación de cuenta como acto jurídico controlable

El artículo 17 prohíbe la suspensión o desactivación de cuentas y la terminación del vínculo cuando se basen en motivos discriminatorios u otros motivos ilegales. Puede parecer una obviedad, pero cambia el estatuto jurídico de la práctica más temida por quien trabaja en plataformas. Hasta ahora, la desactivación se ha presentado como el ejercicio de una libertad contractual: la plataforma decide con quién opera. El Convenio la convierte en un acto susceptible de control de motivos, con explicación escrita y revisión con intervención humana. Es el equivalente funcional del control causal del despido, construido sin necesidad de declarar la existencia de un contrato de trabajo.

5. Una regla de conflicto de leyes para el trabajo sin territorio

El artículo 19 dispone que las condiciones de empleo o contratación se rijan preferentemente por la legislación del país donde se realiza el trabajo, salvo disposición distinta de la ley nacional, de instrumentos internacionales o de acuerdos bilaterales o multilaterales. Complementado por el artículo 24.2 —que obliga a aplicar el Convenio a las plataformas e intermediarios que operan en el territorio y a los trabajadores que trabajan en él—, el instrumento cierra el principal atajo del modelo: la constitución de la empresa en una jurisdicción distinta de aquella donde se presta el servicio.

Para el trabajo en línea transfronterizo —el peruano que etiqueta datos para una empresa domiciliada en otro continente— esta regla es la diferencia entre estar amparado por la legislación peruana o por ninguna. Su eficacia real dependerá, sin embargo, de mecanismos de cooperación administrativa y de ejecución que el Convenio no desarrolla.

6. Datos personales y privacidad como materia laboral

El artículo 16 exige garantías efectivas y apropiadas sobre los datos personales de los trabajadores, limita su tratamiento a las finalidades legítimas para las que fueron recopilados y reconoce derechos de acceso, rectificación y supresión. Es la primera vez que un convenio de la OIT regula de forma sustantiva el tratamiento de datos como condición de trabajo. La razón es evidente en este sector: en una plataforma, los datos del trabajador —recorridos, tiempos, tasa de aceptación, calificaciones— no son un subproducto de la relación, son el instrumento de dirección.

En el Perú, esta disposición se apoya en un marco ya modernizado: la Ley 29733 de Protección de Datos Personales y su nuevo reglamento, aprobado por Decreto Supremo 016-2024-JUS y vigente desde el 31 de marzo de 2025, que incorpora alcance extraterritorial, tratamiento de perfiles y decisiones automatizadas. Existe, por tanto, una base normativa aprovechable sin necesidad de una ley nueva.

7. Violencia y acoso: el cliente entra en el perímetro de protección

El artículo 6 obliga a proteger eficazmente frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los perpetrados en línea o que impliquen a terceros, como clientes. La precisión es material: en el trabajo de plataformas la agresión no procede típicamente de un supervisor, sino del usuario del servicio, del vecindario donde se reparte o del sistema de calificación que traduce un prejuicio en menor asignación de trabajo. El artículo conecta con el Convenio 190 y proyecta sus obligaciones sobre un espacio —la calle, la aplicación, el chat— que las normas clásicas de acoso laboral no alcanzan.

8. Cláusula anti elusión y lenguaje inclusivo

El artículo 23 dispone que los trabajadores de plataformas gocen de protección no menos favorable que otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo. Es una cláusula de cierre: impide crear un tercer estatuto de baja protección con el pretexto de la innovación. El artículo 12 aplica la misma lógica a la seguridad social. Y el artículo 25 incorpora una regla interpretativa de lenguaje inclusivo poco común en el derecho internacional del trabajo, relevante en un sector con creciente participación de mujeres en reparto y cuidados.

LO QUE EL CONVENIO DELIBERADAMENTE NO HACE

No declara que los trabajadores de plataformas sean asalariados. No fija una tarifa mínima por servicio para independientes. No prohíbe la gestión algorítmica. No impone un modelo único de seguridad social. No crea un mecanismo internacional de ejecución.

Estas ausencias explican tanto su amplio respaldo como su principal límite: el Convenio 193 es un piso, no un techo. Su ambición real se medirá en la calidad de las normas nacionales que lo desarrollen.

04

Estado de la cuestión

4.1 El plano internacional

La adopción del Convenio cierra un proceso normativo iniciado en 2024 y desarrollado en dos discusiones sucesivas de la Conferencia. La Comisión Normativa no alcanzó a negociar la recomendación complementaria, por lo que la Conferencia adoptó, junto al Convenio, una resolución sobre el punto normativo. Esa ausencia tiene una consecuencia técnica: los Estados carecen del habitual instrumento de orientación detallada y deberán apoyarse en la práctica comparada y en la asistencia técnica de la Oficina para el desarrollo nacional.

El Convenio no nace en el vacío regulatorio. La Unión Europea aprobó en 2024 la Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, con una presunción legal de relación laboral y un capítulo de gestión algorítmica que los Estados miembros deben transponer. España había legislado antes con la llamada “Ley rider” y en América Latina, Chile aprobó el primer marco legislativo en la región.

4.2 América Latina: un mosaico que ya existía

La región no llega tarde a esta discusión. Cuatro países aprobaron legislación específica antes del Convenio y varios más la tienen en trámite avanzado, con modelos que responden a propuestas regulatorias distintas.

País	Norma o iniciativa	Modelo adoptado	Rasgo distintivo
Chile	Ley 21.431 (2022), que incorpora un capítulo especial al Código del Trabajo	Doble estatus: dependiente o independiente según los hechos	Primer marco de la región. Contrato escrito obligatorio para independientes, cotización previsional y evaluaciones legales periódicas de impacto.
Uruguay	Ley 20.396 (2025) y Decreto reglamentario 145/025	Piso mínimo común de protección para todos los prestadores	Registro obligatorio de empresas y trabajadores, criterios reglamentarios para distinguir relaciones y foco en transparencia algorítmica.
México	Reforma de la Ley Federal del Trabajo con capítulo específico (2024) y piloto de aseguramiento	Trabajadores de plataformas que superen un umbral de ingreso mensual son considerados dependientes.	Vincula la afiliación a la seguridad social con un ingreso mensual mínimo, con esquema de cotización proporcional.
Colombia	Ley 2466 (2025)	Regulación para trabajadores de reparto dependientes e independientes.	Creación de derechos mínimos para ambas figuras (seguridad social y riesgos laborales, transparencia y utilización de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones, supervisión humana).
Brasil	Ley 14.297 (2022)	Derechos mínimos en contexto pandémico sin pronunciamiento sobre dependencia o independencia.	Otorgaba ciertas protecciones sin reconocer que existiera una relación laboral: seguro contra accidentes, acceso a baños y garantías frente a bloqueos.
Argentina	Ley 27.802 (2026)	Presunción de autonomía con beneficios mínimos	Asigna una serie de derechos mínimos (libertad de conexión, derechos de información y de explicación, portabilidad de datos, capacitación, seguro de accidentes personales, etc.).

País	Norma o iniciativa	Modelo adoptado	Rasgo distintivo
Perú	Sin norma específica. Más de 20 iniciativas desde 2018; dictamen pendiente en el Pleno	No definido	Vacío regulatorio laboral con regulación sectorial parcial en transporte, seguridad vial y tributación digital.

Cuadro 3. Elaboración propia.

4.3 El Perú: mucho mercado, ninguna norma

Dimensión del fenómeno

No existe estadística oficial peruana sobre trabajo en plataformas. Las estimaciones disponibles permiten, sin embargo, dimensionar el fenómeno con razonable aproximación.

Indicador	Estimación	Fuente y año
Repartidores en Lima	46 mil	Encuesta Permanente de Empleo (setiembre-octubre-noviembre del 2020)-INEI
Conductores de plataformas en Perú	111 mil son socios conductores	Estudio privado de IPE-2022
Repartidores de plataformas en Perú	31 mil, socios repartidores	Estudio privado de IPE-2022

Cuadro 4. Elaboración propia.

Tres rasgos cualitativos completan el retrato. Primero, la fuerte presencia de trabajadores migrantes, en particular de ciudadanos y ciudadanas venezolanas, especialmente en el sector reparto: es el segmento con mayor exposición a abusos y con menor propensión a reclamar, por temor a consecuencias migratorias. Segundo, la altísima rotación, que dificulta tanto la afiliación sindical como la construcción de historial contributivo. Tercero, la coexistencia de dos poblaciones muy distintas bajo una misma etiqueta: quienes usan la plataforma como complemento de ingresos y quienes dependen enteramente de ella, con necesidades de protección radicalmente diferentes.

El estado del derecho peruano

A agosto de 2026 no existe en el Perú norma alguna que regule específicamente el trabajo prestado a través de plataformas digitales, ni doctrina jurisprudencial consolidada que resuelva la calificación de estos vínculos. La situación jurídica de un repartidor o de un conductor de aplicativo se resuelve, en cada caso, aplicando reglas generales de contratación civil o laboral y el principio de primacía de la realidad.

En el 2025, dos Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima reconocieron la existencia de relaciones laborales entre repartidores y JOKR Perú S.A.C., pese a que formalmente habían sido contratados mediante locación de servicios. El expediente N.º 21956-2022 quedó consentido y se encuentra en ejecución de sentencia, mientras que el expediente N.º 03318-2023 fue elevado a la Corte Suprema mediante la Casación N.º 12454-2025.

El Congreso de la República ha discutido la materia sin resultado desde el 2016. Se han presentado más de 20 iniciativas legislativas, agrupables en tres familias: las que crean registros y obligaciones de transparencia frente al usuario; las que se concentran en el acceso a la seguridad social mediante

fórmulas de aporte compartido; y las que reconocen derechos laborales plenos mediante vínculo de dependencia.

La regulación que sí avanzó fue la del servicio, no la del trabajo. El Proyecto de Ley 842/2021-CR, aprobado por el Pleno en 2024 y observado por el Poder Ejecutivo, proponía crear un Registro Nacional de Empresas Administradoras de Intermediación del Servicio Privado de Transporte Especial a través de Plataformas Tecnológicas a cargo del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, con obligaciones de información sobre conductores y vehículos.

En abril de 2025, el Decreto Supremo 006-2025-MTC introdujo, por razones de seguridad ciudadana, medidas específicas sobre el servicio de transporte de envíos de entrega rápida. En materia tributaria, el Decreto Legislativo N° 1623 estableció el régimen de recaudación del IGV sobre servicios digitales prestados por sujetos no domiciliados, vigente desde diciembre de 2024.

LA PARADOJA REGULATORIA PERUANA

El Estado peruano ya sabe identificar a las plataformas cuando quiere cobrarles impuestos, cuando quiere que informen sobre sus conductores por seguridad ciudadana y cuando quiere ordenar el tránsito. No las ha identificado, en cambio, como empleadoras o contratantes de trabajo.

Esto significa que la infraestructura administrativa de identificación, registro e interoperabilidad ya existe parcialmente. El obstáculo no es técnico: es de decisión política y de asignación de competencias.

05

Impacto para el Perú

El impacto del Convenio 193 sobre el Perú depende de una decisión previa: ratificar o no. Pero, incluso sin ratificación, el instrumento producirá tres efectos inmediatos. Servirá de parámetro interpretativo para los jueces laborales que resuelvan demandas de reconocimiento de vínculo. Reordenará el debate parlamentario, al ofrecer un texto consensuado internacionalmente que sustituye la discusión binaria por un menú de obligaciones concretas. Y funcionará como estándar reputacional frente a las propias plataformas, varias de las cuales operan simultáneamente en países que ya legislaron.

5.1 La ruta de ratificación

El artículo 19, párrafo 5, de la Constitución de la OIT obliga a todo Estado Miembro a someter el Convenio a la autoridad nacional competente dentro de los 12 meses siguientes a la clausura de la reunión de la Conferencia, plazo excepcionalmente ampliable a 18 meses. Para el Convenio 193, ese plazo vence entre junio y diciembre de 2027. La obligación de sometimiento existe con independencia de la intención de ratificar: el Estado debe presentar el instrumento y pronunciarse.

En el ordenamiento peruano, un convenio de la OIT que exige modificar o dictar leyes debe ser aprobado por el Congreso antes de su ratificación por el Presidente de la República, conforme a los artículos 56 y 57 de la Constitución. La aprobación se materializa en una resolución legislativa y la ratificación en un decreto supremo. La instalación del Congreso bicameral en julio de 2026 añade un tramo procedimental: el paso por ambas cámaras.

5.2 Análisis de brechas

El cuadro siguiente confronta cada bloque de obligaciones del Convenio con la situación normativa peruana e identifica el instrumento requerido para cerrar la brecha. Su lectura arroja una conclusión operativa: de trece bloques sustantivos, seis pueden atenderse mediante normas de rango infra legal ya habilitadas por leyes vigentes.

Bloque del Convenio	Situación peruana	Brecha	Instrumento
Principios y derechos fundamentales (art. 3)	Reconocidos constitucionalmente y por convenios ratificados	Baja. Falta aplicación efectiva en el sector	Política y fiscalización
Seguridad y salud (arts. 4-5)	Ley 29783 y su reglamento, sin aplicación a no subordinados	Alta. No hay atribución de responsabilidades ni evaluación de riesgos del trabajo en vía pública	Decreto supremo sectorial
Violencia y acoso (art. 6)	Ley 27942 y marco de hostigamiento sexual, centrados en el centro de trabajo	Media-alta. No alcanza al cliente ni al entorno digital	Modificación reglamentaria

Bloque del Convenio	Situación peruana	Brecha	Instrumento
Formalización (arts. 7-8)	Regímenes simplificados existentes, sin puente desde plataformas	Alta. No hay ruta de registro específica	Decreto supremo y coordinación con SUNAT
Clasificación (art. 9)	Primacía de la realidad de base jurisprudencial	Media. Faltan criterios explícitos adaptados al trabajo digital	Ley y directiva inspectora
Remuneración o pago (arts. 10-11)	Sin obligación de transparencia de tarifas ni de deducciones	Alta	Ley y reglamento
Seguridad social (art. 12)	Afiliación potestativa costosa e inadecuada para ingresos variables	Muy alta	Decreto supremo y piloto contributivo
Sistemas automatizados (arts. 13-15)	Sin regulación laboral; base parcial en el reglamento de la Ley 29733	Muy alta	Ley, reglamento y estándar técnico
Datos personales (art. 16)	Ley 29733 y D.S. 016-2024-JUS, aplicables, pero no específicos	Media. Falta aterrizaje laboral	Directiva conjunta MTPE-ANPD
Desactivación de cuentas (art. 17)	Sin regulación	Muy alta	Ley
Condiciones y ley aplicable (arts. 18-19)	Sin regulación específica	Alta, sobre todo en trabajo en línea transfronterizo	Ley
Migrantes y refugiados (art. 20)	Marco migratorio general, sin articulación laboral	Alta	Decreto supremo intersectorial
Solución de conflictos y cumplimiento (arts. 21-22)	Ley 28806 y SUNAFIL, sin facultades ni capacidades digitales	Muy alta	Modificación legal y reglamentaria

Cuadro 5. Elaboración propia.

5.3 Cuatro tensiones específicas del caso peruano

Informalidad estructural. Con cerca de 7 de cada 10 trabajadores en la informalidad, el Perú no puede diseñar la regulación de plataformas como un problema de excepción. Una futura norma debe evitar producir que el trabajo en plataformas migre hacia esquemas aún menos visibles: flotas informales, subarriendo de cuentas, reparto directo no registrado— antes que formalización.

Dependencia de trabajadores migrantes. Cualquier obligación de registro debe resolver previamente la situación documentaria de una parte significativa de la fuerza de trabajo. Un registro que exija condiciones migratorias que el trabajador no puede cumplir expulsará hacia la informalidad justo al grupo que el artículo 20 del Convenio busca proteger.

Debilidad de la inspección. La SUNAFIL ha ampliado sostenidamente su volumen de actuaciones, pero su modelo de intervención sigue anclado en la visita presencial y la revisión documental. Fiscalizar plataformas exige facultades de requerimiento de información digital, capacidad de análisis de datos y criterios probatorios que hoy no están regulados.

Fragmentación competencial. Hoy intervienen sobre el mismo fenómeno el MTPE, el MTC, la ATU, INDECOPI, SUNAT, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales, EsSalud, la SBS y los gobiernos locales, sin un mecanismo de coordinación. Sin una instancia articuladora, la regulación laboral competirá con la regulación de transporte, por ejemplo, en lugar de complementarla.

06

Diez medidas regulatorias para el Perú

Las medidas siguientes se han diseñado bajo tres criterios: viabilidad institucional —privilegiando instrumentos que no requieren mayoría parlamentaria cuando ello es jurídicamente posible—, secuencia —de modo que cada medida habilite la siguiente— y proporcionalidad —evitando trasladar en bloque el régimen laboral común a un sector con estructura de costos distinta.

N.º	Medida
01	Ratificación del Convenio 193 con estrategia de gradualidad
02	Ley de piso mínimo de derechos en la economía de plataformas
03	Registro Nacional de Plataformas Digitales de Trabajo
04	Fiscalización digital: nuevas infracciones y facultad de requerimiento algorítmico
05	Seguro obligatorio de accidentes del trabajador de plataformas
06	Micro cotización proporcional a la seguridad social
07	Estándar de transparencia algorítmica y derecho a explicación y/o réplica
08	Estatuto de la representación colectiva digital
09	Portabilidad del historial de trabajo y de reputación
10	Cumplimiento por vía de mercado: solidaridad, habilitación y competencia desleal

Cuadro 6. Elaboración propia.

Medida 1. Ratificación con estrategia de gradualidad

El Perú debe cumplir las obligaciones previstas en el artículo 19.5 de la Constitución de la OIT respecto del Convenio núm. 193, lo que implica someter el instrumento a la autoridad competente y comunicar a la OIT las medidas adoptadas. En ese marco, se recomienda acompañar su eventual remisión al Congreso con dos instrumentos que permitan ordenar su implementación: un informe técnico de compatibilidad normativa, que identifique, artículo por artículo, qué obligaciones del Convenio ya se encuentran cubiertas por la legislación peruana y cuáles requieren reformas o desarrollo normativo; y un plan nacional de aplicación gradual, con medidas, responsables, plazos e indicadores de cumplimiento.

Este último debería aprovechar las posibilidades previstas por el propio artículo 2 del Convenio. En particular, cuando resulte necesario por las condiciones nacionales, el Estado podría establecer, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, exclusiones limitadas y debidamente justificadas, acompañándolas de medidas concretas para extender progresivamente la aplicación del Convenio a las categorías inicialmente excluidas. Esta herramienta permitiría

adaptar la implementación a las capacidades institucionales y regulatorias del país sin convertir la gradualidad en una postergación indefinida de derechos.

Esta arquitectura reduciría el costo político y regulatorio de la ratificación, al transformar una decisión percibida como inmediata y absoluta en un proceso escalonado, verificable y sujeto a revisión, sin desnaturalizar los objetivos de protección establecidos por el Convenio núm. 193.

Antes de su remisión al Congreso, la propuesta debería ser sometida a consulta tripartita en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, incorporando, cuando corresponda, la participación de organizaciones representativas de trabajadores de plataformas y de las empresas del sector. De esta manera, la ratificación no constituiría únicamente una decisión formal de adhesión al instrumento internacional, sino el inicio de una hoja de ruta nacional para su implementación.

Medida 2. Ley de piso mínimo de derechos en la economía de plataformas

El error del debate peruano ha sido intentar resolver primero la naturaleza del vínculo. La propuesta invierte el orden: una ley marco que reconozca un piso de derechos aplicable a toda persona que trabaje mediante plataforma, con independencia de su clasificación, y que remita la calificación del vínculo a los hechos, conforme al artículo 9 del Convenio.

El piso debería comprender, como mínimo: información previa, verificable y en lenguaje sencillo sobre las condiciones de contratación; transparencia sobre el cálculo de la tarifa, las propinas y toda deducción; pago íntegro y puntual en plazo máximo determinado; cobertura obligatoria de accidentes; derecho a interrumpir la prestación ante peligro grave e inminente sin consecuencias injustificadas; prohibición de desactivación por motivos discriminatorios o ilegales, con explicación escrita y revisión humana; acceso a un canal de reclamo gratuito con plazo de respuesta; y no discriminación en el acceso al trabajo.

La ley debe además fijar criterios de clasificación adaptados al medio digital, señalando indicadores de subordinación tales como la fijación unilateral de la tarifa, la penalización del rechazo de servicios, la asignación no negociable, el control geolocalizado permanente y la imposición de estándares de conducta.

Medida 3. Registro Nacional de plataformas digitales de trabajo

Crear un registro administrativo laboral específico para las plataformas digitales de trabajo que operen en territorio peruano, articulado con los registros tributarios existentes y sin duplicar las obligaciones de inscripción ante SUNAT. El registro debería alcanzar tanto a plataformas domiciliadas como no domiciliadas y constituir una condición administrativa para operar cuando corresponda conforme al marco regulatorio nacional.

A diferencia del RUC y de los registros tributarios administrados por SUNAT, este registro tendría una finalidad laboral, regulatoria y estadística. Debería permitir identificar a las plataformas que intermedian trabajo en el país, sus operadores y los intermediarios con los que trabajan, así como generar información agregada y anonimizada sobre número de trabajadores activos, horas de conexión, ingresos medios y medianos por hora, desactivaciones y sus causas agrupadas, y siniestralidad.

La medida puede aprovechar la infraestructura digital e interoperabilidad ya desarrollada por el Estado, evitando crear sistemas paralelos innecesarios. El registro podría interoperar, según las competencias de cada entidad, con SUNAT, SUNARP, MTC, Migraciones, EsSalud y las entidades

responsables de la fiscalización laboral. La información tributaria existente serviría, así como una de las fuentes de identificación, pero no sustituiría el registro laboral especializado.

El componente estadístico es igualmente importante. La ausencia de información oficial específica sobre el trabajo en plataformas dificulta evaluar la magnitud del fenómeno y sus condiciones reales. Por ello, el registro debería complementarse con un módulo específico en la Encuesta Nacional de Hogares del INEI y con mecanismos periódicos de intercambio de información entre las entidades públicas competentes. Esto permitiría evaluar el impacto de cualquier regulación futura y reducir la dependencia de estimaciones dispersas.

La propuesta, por tanto, no parte de cero: aprovecha la infraestructura tributaria existente, pero añade una capa regulatoria y laboral que actualmente no cumple el RUC.

Medida 4. Fiscalización digital: infracciones específicas y prueba algorítmica

Sin esta medida, todas las demás son declarativas. Aquí se proponen 3 componentes:

- **Nuevas infracciones.** Incorporar al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo un catálogo específico: no inscribirse en el registro; no informar sobre los sistemas automatizados; no entregar explicación escrita de una decisión adversa; desactivar sin causa lícita; no informar el desglose de la tarifa y las deducciones; incumplir el pago en plazo; y no contar con cobertura de accidentes. Su tipificación como infracciones graves o muy graves, con la escala de multas ya vigente.
- **Facultad de requerimiento digital.** Modificar la Ley General de Inspección del Trabajo para reconocer expresamente que los registros electrónicos de conexión, asignación, tarificación, calificación y desactivación constituyen documentación laboral obligatoria, exigible por el inspector en formato estructurado y conservable por un plazo mínimo.
- **Unidad especializada.** SUNAFIL debería poder contar con una unidad de fiscalización de la economía digital con perfiles mixtos —inspectores de trabajo y analistas de datos—, capaz de realizar inspecciones remotas, análisis muestral de bases de datos y verificación algorítmica.

Medida 5. Seguro obligatorio de accidentes del trabajador/ora de plataformas

Es la medida de mayor impacto inmediato sobre el bienestar y la de menor resistencia previsible, porque atiende un riesgo evidente y no toca la discusión sobre laboralidad. Consiste en establecer una cobertura obligatoria de accidentes ocurridos durante la conexión, financiada íntegramente por la plataforma, con prima calculada por hora conectada o por servicio efectivamente realizado, y prestaciones mínimas de atención médica, indemnización por incapacidad temporal y permanente, y cobertura por fallecimiento.

El diseño puede apoyarse en la arquitectura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, adaptando el listado de actividades de alto riesgo para incorporar el reparto y el transporte mediante plataformas, o crear un producto específico supervisado por la SBS. El país cuenta con infraestructura aseguradora suficiente y con precedentes de aseguramiento obligatorio de amplia cobertura, como el SOAT. La cobertura íntegra de riesgos laborales a cargo de la empresa es, además, el punto donde las regulaciones de Chile, Uruguay y Colombia han convergido, lo que facilita la aceptación por parte de operadores regionales.

Medida 6. Micro cotización proporcional a la seguridad social

Una de las principales barreras para la afiliación de los trabajadores de plataformas es la irregularidad de sus ingresos. Los mecanismos contributivos tradicionales fueron diseñados, en buena medida, sobre relaciones de trabajo con ingresos periódicos y relativamente previsibles, mientras que quienes trabajan mediante plataformas pueden enfrentar fuertes variaciones en el número de servicios realizados y, por tanto, en sus ingresos mensuales. La propuesta es adaptar la lógica contributiva a esta realidad: cotizar por servicio realizado, y no exclusivamente sobre una base mensual fija.

El esquema consistiría en aplicar un porcentaje reducido sobre el valor de cada servicio, retenido, declarado y transferido por la plataforma, que ya interviene en la gestión y liquidación del pago. El aporte debería ser compartido entre la plataforma y el trabajador y acumularse en una cuenta individual o registro contributivo asociado al trabajador, de manera que las contribuciones realizadas generen derechos proporcionales de protección en salud y previsión social. El diseño debería contemplar mecanismos de acumulación y continuidad que eviten que los períodos de baja actividad impliquen la pérdida inmediata de cobertura.

La experiencia comparada de mecanismos de aporte compartido y de afiliación vinculada a los ingresos de los trabajadores de plataformas puede servir como referencia para diseñar el modelo peruano, pero sin trasladar mecánicamente soluciones de otros países a nuestro sistema de seguridad social.

Un precedente peruano relevante es el régimen establecido por la Ley N.º 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, que muestra la posibilidad de diseñar mecanismos específicos de incorporación a la seguridad social para colectivos históricamente excluidos de los sistemas contributivos tradicionales. El objetivo no debería ser crear un régimen paralelo permanente, sino desarrollar una vía de transición que permita incorporar progresivamente a los trabajadores de plataformas a un sistema de protección social sostenible.

Medida 7. Estándar de transparencia algorítmica y derecho a explicación y/o réplica

El Perú puede avanzar en esta materia aprovechando el marco vigente de protección de datos personales y desarrollando las obligaciones específicas previstas por los artículos 13 a 16 del Convenio 193 sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. El Reglamento de la Ley N.º 29733 ya contempla obligaciones relacionadas con la existencia de decisiones automatizadas y la elaboración de perfiles, pero sería necesario establecer garantías específicas para su aplicación en las relaciones de trabajo mediante plataformas.

La propuesta se estructura en tres ejes:

— **Ficha de gestión algorítmica.** Documento estandarizado, público y redactado en lenguaje sencillo que cada plataforma registrada debería mantener actualizado, informando sobre el uso de sistemas automatizados para asignar servicios, evaluar el trabajo o adoptar decisiones que afecten el acceso al trabajo. Debería explicar, al menos, las principales variables consideradas, los mecanismos de cálculo de tarifas, el funcionamiento general de los sistemas de calificación, las circunstancias que pueden conducir a una suspensión o desactivación y el impacto de rechazar servicios o desconectarse. Esta obligación desarrollaría el deber de información previsto en el artículo 13 del Convenio 193.

— **Derecho a explicación y revisión humana.** Establecer un procedimiento específico para que el trabajador pueda solicitar, sin demora injustificada, una explicación escrita de las decisiones automatizadas significativas que afecten negativamente sus condiciones de trabajo o acceso al trabajo, así como la revisión de aquellas decisiones que impliquen la suspensión o desactivación de su cuenta, la terminación de la relación o el no pago de montos adeudados. La revisión debería estar a cargo de una persona identificable con capacidad efectiva para reconsiderar o revertir la decisión. Esta medida desarrolla directamente el artículo 15 del Convenio 193 y evita que el derecho a revisión quede reducido a una formalidad.

— **Auditoría algorítmica proporcional.** Establecer mecanismos de evaluación periódica de los sistemas automatizados utilizados por las plataformas, aplicando obligaciones diferenciadas según su tamaño, número de trabajadores y nivel de riesgo. Para las plataformas que superen determinados umbrales de actividad, podría exigirse una auditoría independiente periódica orientada a identificar riesgos de discriminación, errores sistemáticos y efectos adversos en la asignación de trabajo, las evaluaciones y las desactivaciones. El diseño de estas auditorías debería proteger la información comercialmente sensible de las plataformas, conforme al artículo 24 del Convenio 193.

La medida permitiría, así, aprovechar la infraestructura jurídica existente en protección de datos sin confundirla con una regulación laboral algorítmica que todavía requiere desarrollo específico. El objetivo no sería crear una regulación paralela, sino complementar el régimen de protección de datos con garantías laborales adecuadas al funcionamiento de las plataformas digitales.

Medida 8. Estatuto de la representación colectiva digital

El artículo 3 del Convenio 193 exige garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva en la economía de plataformas. En el Perú, su implementación requiere adaptar las instituciones de representación colectiva a una forma de organización del trabajo en la que la prestación de servicios puede desarrollarse sin un centro de trabajo físico y en la que la clasificación jurídica del trabajador puede encontrarse en disputa.

La propuesta se estructura en tres ejes:

— **Registro sindical sin condicionamiento previo de estatus.** Adecuar el procedimiento de inscripción sindical para garantizar que la constitución y registro de organizaciones representativas de trabajadores de plataformas no queden condicionados a una determinación previa y definitiva sobre la existencia de una relación laboral dependiente. El objetivo es evitar que la incertidumbre sobre la clasificación jurídica del trabajador se convierta, por sí misma, en una barrera para el ejercicio de la libertad sindical.

— **Coordinación entre negociación colectiva y derecho de la competencia.** Establecer una regla específica que reconozca que los acuerdos colectivos celebrados de buena fe por organizaciones representativas de trabajadores de plataformas, cuando tengan por objeto establecer condiciones de trabajo, no deben ser tratados automáticamente como acuerdos de concertación entre empresas. Esta regla debería diseñarse de manera coordinada con el régimen peruano de libre competencia y con las competencias de INDECOPI, delimitando su aplicación para evitar que la excepción sea utilizada para encubrir prácticas anticompetitivas ajenas a la negociación laboral.

— **Acceso digital y diálogo sectorial.** Reconocer mecanismos de comunicación sindical dentro del entorno digital de las plataformas, sujetos a reglas de protección de datos, no discriminación y

uso razonable de las herramientas digitales. Estos mecanismos deberían cumplir una función equivalente al acceso sindical al centro de trabajo tradicional. Asimismo, se propone constituir en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo una mesa sectorial tripartita permanente sobre economía de plataformas, con participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, destinada a formular acuerdos y propuestas regulatorias sectoriales.

La adaptación de la representación colectiva al entorno digital permitiría que la protección de la libertad sindical no dependa de la existencia de un espacio físico de trabajo ni de la resolución previa de todas las controversias sobre la clasificación jurídica de quienes prestan servicios mediante plataformas.

Medida 9. Portabilidad del historial de trabajo y de reputación

Esta medida no está expresamente exigida por el Convenio; se deriva de los artículos 7 y 16 y constituye la propuesta diferencial de este informe. Consiste en reconocer al trabajador el derecho a obtener y transferir, su historial de servicios prestados, horas de conexión, ingresos y calificaciones obtenidas.

Su valor es doble. Reduce el efecto de encierro: hoy la reputación acumulada en una aplicación se pierde al cambiar de plataforma, lo que ata al trabajador y debilita su capacidad de negociación. Y convierte el rastro digital en activo económico: un historial verificable de ingresos es exactamente lo que el sistema financiero exige y lo que un trabajador informal no puede acreditar. Articulada con la SBS y con el sistema de garantías, la portabilidad puede transformar la trazabilidad del trabajo en plataformas —hoy un instrumento de control— en la vía de acceso al crédito, al arrendamiento formal y a la historia previsional.

Es, además, una medida de bajo costo para las plataformas, que ya poseen esos datos estructurados, y de alta legitimidad, porque beneficia directamente al trabajador sin alterar la clasificación de su vínculo.

Medida 10. Cumplimiento por vía de mercado: solidaridad, habilitación y competencia desleal

La segunda propuesta diferencial parte de una constatación: en un país con capacidad inspectora limitada, la sanción administrativa no basta como incentivo. Conviene añadir mecanismos que operen sobre la posición competitiva del incumplidor.

- **Responsabilidad solidaria en cadenas de intermediación.** Establecer reglas de responsabilidad entre la plataforma y los intermediarios, flotas o gestores de cuentas cuando estos participen en la organización o ejecución del trabajo y su intervención pueda afectar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social. La regulación debería identificar con precisión los supuestos de responsabilidad y evitar que la intermediación sea utilizada para eludir obligaciones.
- **Cumplimiento como condición para determinadas habilitaciones.** Vincular, cuando corresponda y de manera proporcional, el cumplimiento de obligaciones laborales esenciales con las autorizaciones, registros o habilitaciones administrativas necesarias para desarrollar actividades sujetas a regulación sectorial. Las consecuencias deberían concentrarse en incumplimientos graves o reiterados y contemplar mecanismos de subsanación.

- **Sistema de cumplimiento verificable.** Crear un mecanismo de certificación o reconocimiento para las plataformas que acrediten el cumplimiento de estándares laborales, de seguridad social, transparencia algorítmica y protección frente a la desactivación arbitraria. El sistema podría generar información pública y comparable sobre el desempeño de las plataformas y, cuando el marco legal lo permita, ser considerado como criterio de valoración en procesos de contratación pública o en programas estatales de promoción y formalización. El objetivo es crear incentivos económicos y reputacionales para el cumplimiento, de modo que las plataformas que respeten los estándares laborales puedan diferenciarse positivamente en el mercado.

TRES MEDIDAS DE SEGUNDA GENERACIÓN

Régimen del trabajo en línea transfronterizo. Desarrollar el artículo 19 para el crowdwork y la anotación de datos: ley aplicable, competencia jurisdiccional, obligaciones de plataformas no domiciliadas y protección frente a la exposición a contenidos nocivos en moderación de contenidos.

Tarifa mínima por servicio para trabajadores independientes. Explorar, en el marco del artículo 10.3, un ingreso mínimo por servicio que descuenta costos operativos, previa evaluación de impacto y por acuerdo en la mesa sectorial antes que por imposición unilateral.

Cláusula social en compras públicas. Exigir a las plataformas contratadas por el Estado —reparto, movilidad, servicios digitales— acreditación de registro y cumplimiento del piso de derechos. El Estado como comprador puede acelerar la adopción sin ejercer potestad sancionadora.

07

El reto de los sindicatos

El artículo 3 del Convenio coloca la libertad sindical y la negociación colectiva en el primer lugar de las obligaciones estatales. Es coherente: sin organización colectiva, todos los derechos que el instrumento reconoce dependen de que cada trabajador, individualmente, reclame frente a una empresa que administra su acceso al ingreso. Pero es también la obligación más difícil de cumplir, porque el trabajo en plataformas desarma casi todos los supuestos sobre los que se construyó el sindicalismo.

Cinco desafíos estructurales

7.1. No hay lugar donde encontrarse

El sindicalismo nació en el centro de trabajo: un espacio físico compartido donde las personas se reconocen, conversa y descubren que su problema es común. El trabajador de plataformas no tiene ese espacio. Su jornada transcurre en solitario, mediada por una aplicación, y su único contacto con pares ocurre en esquinas, puertas de restaurantes o grupos de mensajería. La organización debe reconstruirse sobre infraestructuras informales y digitales que ninguna legislación reconoce ni protege. De ahí la relevancia práctica de reconocer un derecho de acceso digital: el equivalente contemporáneo del derecho de acceso al centro de trabajo es el derecho a comunicarse con los trabajadores dentro del entorno de la aplicación.

7.2 La rotación disuelve la afiliación

Una parte importante de quienes trabajan en plataformas lo hace como actividad complementaria su ingreso fijo. Miles de ellos no están suscritos a una sola plataforma, no hay exclusividad en la realización de sus actividades. Un sindicato de estructura clásica —cuota mensual, asamblea presencial, junta directiva estable, padrón cerrado— es sencillamente incompatible con esa dinámica. La respuesta requerirá formas organizativas más ligeras: afiliación digital, cuotas variables o vinculadas al servicio, membresía sectorial en lugar de por empresa y alianzas estables con organizaciones de la sociedad civil que aporten continuidad cuando la base rota.

7.3 El miedo tiene un nombre: desactivación

La represalia antisindical en una plataforma no requiere carta de despido. Basta una reducción silenciosa en la asignación de servicios para que un dirigente pierda ingresos sin que exista acto formal alguno que impugnar. Este es el punto exacto donde los artículos 13 a 15 y 17 del Convenio adquieren su verdadero sentido: la transparencia algorítmica no es solo un derecho individual de información, es la condición material de existencia de la libertad sindical en este sector. Sin capacidad de demostrar que la asignación cambió tras la afiliación, no hay protección posible frente a la represalia.

7.4 El derecho de la competencia como obstáculo silencioso

Cuando los trabajadores de plataformas son considerados formalmente independientes, existe una zona de incertidumbre entre la negociación colectiva y las normas de libre competencia. Un acuerdo sobre tarifas o condiciones económicas podría, dependiendo de sus características, ser analizado

como un acuerdo entre agentes económicos competidores. El problema no es que toda negociación colectiva sea automáticamente anticompetitiva, sino que la falta de una regla clara puede desincentivarla.

La Unión Europea ha establecido reglas para proteger la negociación colectiva de determinados trabajadores autónomos sin suficiente poder de negociación. El Perú debería avanzar en una regla similar que otorgue seguridad jurídica a la negociación colectiva de trabajadores de plataformas, sin permitir que esta protección encubra acuerdos anticompetitivos entre empresas.

7.5 La brecha de representación migrante

En el Perú, el sindicato de referencia del sector se constituyó con participación mayoritaria de trabajadores migrantes. Esto plantea al movimiento sindical peruano un desafío que excede lo organizativo: representar a personas que no votan, que en parte carecen de situación migratoria plenamente regular y cuya prioridad inmediata suele ser la permanencia antes que la mejora de condiciones. El artículo 20 del Convenio da cobertura internacional a una agenda —protección de migrantes en el trabajo de plataformas— que ninguna central sindical de la región ha desarrollado plenamente.

08

El reto de las plataformas digitales

Esta parte invita a reflexionar sobre los desafíos que enfrentan las empresas del sector ante el Convenio 193 y qué margen tienen para convertir la adecuación en ventaja competitiva en lugar de en costo.

8.1 Cinco retos reales del sector

Competir contra quien no cumple

El primer problema de una plataforma dispuesta a cumplir no es la norma: es el operador que no la cumple. En un mercado con cerca del 70% de informalidad, el reparto directo no registrado, las flotas informales, la permisividad de actividades ilegales, el subarriendo de cuentas y las aplicaciones sin domicilio en el país compiten con estructuras de costos que ninguna empresa formal puede igualar. Cualquier regulación que eleve el costo del cumplimiento sin cerrar simultáneamente la vía de escape informal castiga precisamente a quien decide cumplir.

Transparencia algorítmica sin entregar el modelo de negocio

La obligación de explicar cómo se asigna el trabajo y cómo se calcula la tarifa toca el núcleo del activo competitivo de una plataforma. El Convenio resolvió esa tensión con el artículo 24.4, que obliga a los Estados a proteger la información comercialmente sensible: la transparencia exigida es funcional —qué variables influyen y con qué efecto—, no técnica. El reto operativo para las empresas es traducir sistemas complejos a un lenguaje comprensible sin caer en fórmulas genéricas que podrían considerarse como elementos de incumplimiento.

Documentación migratoria y trazabilidad

Una parte sustantiva de la fuerza de trabajo del reparto es migrante. Un registro obligatorio mal diseñado obligaría a las plataformas a excluir a miles de personas de un día para otro, con impacto inmediato sobre la operación y sobre el ingreso de quienes dependen de ella. El sector tiene aquí un interés directo y legítimo en participar en el diseño de la norma: sin una vía practicable de habilitación para trabajar, la formalización se convierte en expulsión.

Seguridad ciudadana como riesgo operativo

El Perú ha incorporado el reparto y la movilidad por aplicativo a la agenda de seguridad ciudadana, como muestra el Decreto Supremo 006-2025-MTC, que introdujo medidas específicas sobre el servicio de envíos de entrega rápida. Para las plataformas esto significa que la regulación llega por más de una puerta —transporte, seguridad, tributación, protección de datos y, ahora, trabajo— y que la exposición a la extorsión y al robo es un riesgo operativo real que afecta tanto a la empresa como al trabajador. La convergencia entre la agenda de seguridad y la de seguridad y salud en el trabajo del artículo 4 del Convenio es, en el caso peruano, más estrecha que en cualquier otro país de la región.

Fragmentación regulatoria y costo de incertidumbre

Las plataformas digitales de trabajo operan bajo un marco regulatorio fragmentado: según la actividad y la naturaleza de sus operaciones, pueden quedar sujetas a ciertas competencias del MTPE y SUNAFIL, SUNAT, INDECOPI, la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales y, en sectores regulados como el transporte, del MTC, la ATU y las autoridades municipales. El problema no es la existencia de estas competencias, sino la ausencia de un marco transversal que defina cómo se articulan frente a una misma plataforma y a las nuevas formas de trabajo que intermedia.

Diez años de proyectos de ley sin resultado han producido, además, un costo poco discutido: la imposibilidad de planificar inversiones con horizonte razonable. Buena parte del sector formal preferiría una regulación que les brinde existencia comercial y seguridad jurídica a la incertidumbre actual.

8.2 Buenas prácticas ya observables

No todo está por construirse. Existen prácticas —algunas nacionales, otras adoptadas por los mismos operadores en países vecinos— que anticipan el contenido del Convenio y que pueden servir de base para un estándar sectorial peruano.

Práctica	En qué consiste	Artículo del Convenio que anticipa
Seguros de accidentes de contratación voluntaria	Coberturas por conexión o por servicio contratadas por la plataforma, ya obligatorias en Chile, Uruguay y Colombia y ofrecidas voluntariamente por operadores regionales.	Arts. 4 y 12
Botón de emergencia y verificación de identidad	Alerta en tiempo real, seguimiento de ruta y verificación biométrica del conductor, hoy funcionalidades estándar en movilidad.	Arts. 4 y 6
Canales de apelación de desactivaciones	Procedimientos internos de revisión con intervención de una persona o equipo humano, ya implementados por varias plataformas para cumplir la normativa europea y chilena.	Arts. 15 y 17
Desglose de tarifa y ganancias en la aplicación	Visualización previa del pago por servicio, propinas y descuentos aplicados.	Arts. 10 y 11
Inclusión financiera asociada	El 45% de quienes trabajan en plataformas en el Perú abrió una cuenta bancaria para operar en ellas, un efecto de formalización financiera poco reconocido.	Arts. 7 y 8
Digitalización de microempresas	En el segmento de reparto de comida, una proporción alta de comercios afiliados son pequeñas empresas y una parte relevante se digitalizó por primera vez a través de la plataforma.	Considerandos y art. 7
Capacitación y desarrollo de competencias	Programas de formación en seguridad vial, atención al cliente y educación financiera ofrecidos por operadores de la región.	Art. 7
Protocolos frente al acoso de clientes	Bloqueo recíproco, retiro de calificaciones abusivas y canales de denuncia de acoso ejercido por usuarios.	Art. 6

Cuadro 7. Elaboración propia,

Conviene señalar el límite de este inventario: se trata en su mayoría de compromisos voluntarios, revisables unilateralmente y de cobertura desigual entre plataformas y ciudades. Las evaluaciones independientes de condiciones laborales en plataformas peruanas —como las que realiza

anualmente la red Fairwork— han mostrado puntajes bajos y avances lentos. Las buenas prácticas existen, pero no constituyen todavía un estándar exigible: esa es exactamente la diferencia que introduce un convenio ratificado.

8.3 Ventanas de oportunidad

- **Certidumbre a cambio de exigencia.** Una ley de piso mínimo con criterios explícitos de clasificación reduce el riesgo más costoso que hoy enfrenta el sector: la reclasificación judicial retroactiva del conjunto de la fuerza de trabajo. Cambiar incertidumbre indefinida por obligaciones definidas y calculables es, en términos financieros, una operación favorable para un operador formal.
- **El cumplimiento como diferenciación ante el usuario.** En un mercado donde la percepción de seguridad ya es un factor de elección: acreditar cobertura de accidentes y protocolos de protección es un argumento comercial, no solo un costo.
- **Compras públicas y clientes corporativos.** La cláusula social en contrataciones del Estado propuesta en este informe abre un mercado preferente para las plataformas que acrediten cumplimiento. El mismo efecto se observa ya con clientes corporativos sujetos a estándares de debida diligencia en cadenas de suministro.
- **Datos como servicio al trabajador.** La portabilidad del historial de trabajo y de reputación (Medida 9) convierte información que las plataformas ya poseen en un beneficio tangible — acceso a crédito, arrendamiento formal, historial previsional— con costo marginal muy bajo y alto retorno reputacional.
- **Negociar antes de que se legisle.** Los acuerdos marco voluntarios sobre seguros, plazos de pago y protocolos de desactivación son jurídicamente posibles hoy. La experiencia comparada indica que las normas suelen recoger lo que ya funciona en la práctica: participar en la construcción del estándar es más eficaz que impugnarlo después.

UNA CERTEZA Y UN INCENTIVO

El argumento de que toda regulación contrae el servicio no se sostiene con la evidencia disponible: Chile lleva más de tres años de aplicación de la Ley 21.431 con evaluaciones legales periódicas, y Uruguay, México y Colombia legislaron sin que las plataformas abandonaran esos mercados. Lo que sí encarece de forma verificable la operación es la incertidumbre prolongada y la superposición de regulaciones sectoriales inconexas, que es exactamente la situación peruana actual.

El incentivo, entonces, es simétrico: el Estado necesita a las plataformas para formalizar —ninguna otra actividad de la economía informal ofrece trazabilidad comparable— y las plataformas necesitan al Estado para competir en igualdad de condiciones frente a quien no cumple. Ese interés compartido es la base más sólida sobre la que puede construirse la adecuación peruana al Convenio 193.

09

Conclusiones

El Convenio 193 es la primera respuesta del derecho internacional del trabajo a una pregunta que excede ampliamente a las plataformas: qué protecciones corresponden a una persona cuyo trabajo es dirigido, evaluado y sancionado por un sistema automatizado. Las plataformas son solo el lugar donde ese fenómeno se volvió visible primero. La gestión algorítmica ya opera en almacenes logísticos, en centros de contacto, en la programación de turnos del comercio minorista y en los procesos de selección de personal. Lo que hoy se decide define el estándar que mañana se aplicará al conjunto del mundo del trabajo.

Para el Perú, la decisión de fondo no es continuar tratando la economía de plataformas como un asunto pendiente de definición conceptual —el debate sobre laboralidad que ha consumido diez años sin producir una sola norma— o empezar a tratarla como lo que es: un segmento del mercado de trabajo importante, trazabilidad digital completa y cero coberturas obligatorias de accidentes.

El Convenio ofrece precisamente la salida a ese bloqueo. Al desacoplar la protección de la clasificación, permite avanzar en lo urgente —accidentes, transparencia, pago puntual, canales de reclamo, no discriminación— mientras la calificación del vínculo se resuelve caso por caso, por los hechos, como siempre ha ordenado el principio de primacía de la realidad. Y al admitir exclusiones graduales y motivadas, hace la ratificación compatible con la cautela que un país de alta informalidad razonablemente necesita.

El riesgo mayor no es regular en exceso ni regular de menos. Es regular en el papel. Una ley ambiciosa sin facultades inspectoras digitales, sin registro y sin estadística oficial producirá el peor resultado posible: costos de cumplimiento para los operadores formales, ninguna protección efectiva para los trabajadores y un incentivo neto hacia esquemas menos visibles y perversos.

Finalmente, la economía de plataformas ha generado ingresos, inclusión financiera y oportunidades reales, en particular para poblaciones que el mercado laboral formal no absorbió. Regularla bien no consiste en desmontarla, sino en asegurar que su eficiencia no se financie con la ausencia de derechos. Ese es, en una frase, el contenido del trabajo decente en la economía de plataformas.

Referencias

Fuente primaria

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193)* (ILC.114/Convenio núm. 193). Textos adoptados, 114.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Convenio%20n%C3%BAm.%20193-%5BBRELMEEETINGS-260522-003%5D-SP.pdf>

Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo. (2025). *Conduciendo a través de la economía gig en América Latina: perspectivas y opiniones de los conductores de Uber sobre necesidades, riesgos y oportunidades*. <https://publications.iadb.org/es/conduciendo-traves-de-la-economia-gig-en-america-latina-perspectivas-y-opiniones-de-los-conductores>

Consejo Superior Laboral y Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2026). *Tercera evaluación de la Ley 21.431 de plataformas digitales de servicios*. Gobierno de Chile. https://www.mintrab.gob.cl/wp-content/uploads/2026/02/Informe_Ley_N21431.pdf

Fairwork. (2023). *Fairwork Perú 2023: puntuaciones*. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania. https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/11/Fairwork_Peru_Report_2023_Spanish.pdf

Fairwork. (2025). *Fairwork Peru 2025 ratings: Recognition without transformation*. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania. <https://fair.work/en/fw/fairwork-reports/>

Instituto Peruano de Economía. (2023). *Plataformas digitales representan casi un tercio de la venta de comercios* [Informe IPE elaborado con el apoyo de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú]. <https://ipe.org.pe/plataformas-digitales-representan-casi-un-tercio-de-la-venta-de-comercios/>

Observatorio de Plataformas Perú. (s. f.). *Publicaciones e informes*. <https://opdperu.org/>

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 12 de junio). *Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026: registro de decisiones y resultados de la votación nominal*. <https://www.ilo.org/es/resource/registro-de-decisiones/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026>

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 16 de junio). *La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción del primer Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas*. <https://www.ilo.org/es/resource/noticias/ilc/ilc114/la-conferencia-internacional-del-trabajo-concluye-con-la-adopcion-del>

Organización Internacional del Trabajo. (2026, 18 de junio). *¿Cómo promoverá el nuevo Convenio núm. 193 el trabajo decente en la economía de plataformas?* <https://www.ilo.org/es/resource/articulo/como-promovera-el-nuevo-convenio-num-193-el-trabajo-decente-en-la-economia>

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Plataformas digitales de trabajo*. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/plataformas-digitales-de-trabajo>

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. (2026, 19 de junio). *Conferencia Internacional del Trabajo 2026: ¿qué implica el nuevo Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas para las personas trabajadoras?* <https://www.wiego.org/es/blog/cit-2026-convenio-economia-plataformas/>

Álvarez Cuesta, H. (2026). El ansiado y ambicioso convenio número 193 de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. *Briefs AEDTSS*, (73). <https://www.aedtss.com/el-ansiado-y-ambicioso-convenio-numero-193-de-la-oit-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas/>

Business Empresarial. (2026, 9 de julio). *Convenio OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas: ¿cómo afecta al Perú y Sudamérica?* <https://www.businessempresarial.com.pe/convenio-oit-sobre-el-trabajo-decente-en-la-economia-de-plataformas-como-al-peru-y-sudamerica/>

Infobae Perú. (2026, 14 de junio). OIT logra histórico convenio sobre trabajadores de plataformas digitales: ¿cuántos dependen de apps en Perú? *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2026/06/14/oit-logra-historico-convenio-sobre-trabajadores-de-plataformas-digitales-cuantos-dependen-de-apps-en-peru/>

Servindi. (2026, 15 de junio). A ratificar Convenio de la OIT sobre economía de plataformas. <https://www.servindi.org/14/06/2026/convenio-protege-trabajadores-de-plataformas-digitales>

Servindi. (2026, 22 de junio). Piden ratificar Convenio 193 de la OIT sobre trabajo de plataformas. <https://www.servindi.org/22/06/2026/piden-ratificar-conv-193-oit-sobre-trabajo-de-plataformas>

El futuro del trabajo no puede depender de cómo una plataforma clasifica a quien trabaja para ella. El Convenio 193 pone los derechos en el centro.

SOBRE EL OBSERVATORIO

Organización civil de investigación independiente que, desde 2019, genera evidencia y análisis sobre las condiciones laborales, la organización colectiva y el impacto de la tecnología en el trabajo mediado por plataformas digitales. Con una trayectoria reconocida en el Perú y creciente presencia internacional, contribuye al debate sobre el futuro del trabajo y la regulación de las plataformas digitales.

www.opdperu.org

Lima, Perú