CARLOS HERNÁNDEZ CONTRERAS
SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA
Blog: **www.carloshernandezcontreras.com**

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

CARACTERÍSTICAS. CONVENIO 193 DE LA OIT. TRABAJO DECENTE – PRIORIDADES

Preguntas y respuestas ofrecidas por el Dr. Carlos Hernández Contreras en el conversatorio

EL TRABAJO DECENTE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS DIGITALES: RETOS Y OPORTUNIDADES

Jueves 5 de noviembre de 2026
Salón de Conferencias, Edificio III, primer piso
Escuela de Derecho
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña (UNPHU)

Moderadora: Laura Serrata
Expositores: Douglas Escotto, Ingrid de la Cruz y Carlos Hernández Contreras

INTRODUCCIÓN

Desde la pandemia del COVID-19, el trabajo a través de plataformas digitales dejó de ser una curiosidad tecnológica y pasó a formar parte del paisaje cotidiano de nuestras ciudades. Repartidores en motocicleta, choferes de aplicaciones, profesionales que ofrecen sus servicios en línea: millones de personas en el mundo se ganan hoy la vida conectándose a una aplicación.

Ese auge ha puesto a prueba, en todas partes, la pregunta más clásica del Derecho del Trabajo: ¿hay o no hay contrato de trabajo? Y han sido los tribunales los que han respondido primero:

- En Francia, la Corte de Casación reconoció la existencia de un contrato de trabajo a un repartidor de Take Eat Easy en 2018, y a un chofer de Uber en 2020.[1]
- En España, el Tribunal Supremo calificó de asalariado a un repartidor de Glovo en 2020; al año siguiente llegó la llamada «Ley Riden».[2]
- En el Reino Unido, la Corte Suprema consideró a los choferes de Uber como *workers* en 2021.[3]

---

[1] Cour de cassation, Chambre sociale, 28 nov. 2018, No. 17-20.079 (Take Eat Easy) + Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mar. 2020, No. 19-13.316 (Uber).

[2] Tribunal Supremo de España, Sala de lo Social, sentencia 805/2020, 25 sept. 2020 (Glovo) + Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, convalidado por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre («Ley Riden»).

[3] Caso Uber BV v. Aslam, 2021, Supreme Court of the United Kingdom, UKSC 5.

- En California, la Corte Suprema del Estado adoptó en el caso Dynamex (2018) un criterio que presume el empleo; el legislador lo convirtió en ley (AB5, 2019), y los votantes la corrigieron con la Proposición 22 (2020), que mantuvo a los choferes como independientes, con ciertos beneficios.[4]

Ninguna de esas decisiones europeas declaró que todos los trabajadores de plataformas son asalariados: cada una juzgó los hechos de un caso concreto.

A las sentencias siguieron las leyes. La Unión Europea aprobó en 2024 una directiva sobre el trabajo en plataformas.[5] Y en América Latina, Chile (2022), Uruguay (2025) y Colombia (2025) dictaron normas propias, cada uno con su fórmula.

Finalmente, el 12 de junio de 2026, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 193 de la OIT, sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, con 406 votos a favor, 8 en contra y 36 abstenciones. Es el primer instrumento internacional vinculante en la materia. Exige, entre otras cosas:

- Transparencia en el uso de los algoritmos.
- Explicación por escrito y revisión humana de las decisiones que afectan al trabajador, como la desactivación de su cuenta.
- Protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Acceso a la protección social.

Y deja la clasificación de la relación a los hechos de cada caso.

La República Dominicana no es ajena a ese debate. El Ministerio de Trabajo ha manifestado públicamente su interés en garantizar derechos laborales a quienes trabajan mediante plataformas digitales, y ya se escuchan voces que reclaman regularlas cuanto antes.

En ese contexto, la Escuela de Derecho de la UNPHU, que dirige el magistrado Ernesto Evertz, tuvo el tino de convocar un conversatorio para debatir el tema desde la perspectiva nacional: ¿qué tanto necesita nuestro país regular este fenómeno, y de qué manera?

Tuve el honor de participar como expositor. Como acostumbro, pongo por escrito las respuestas que ofrecí a las preguntas de la moderadora, para que sirvan de aporte al debate más allá del salón donde tuvo lugar.

---

[4] Caso Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 2018, Supreme Court of California, Cal. 5th, Vol. 4, pág. 903 + Assembly Bill 5 (2019) + Proposition 22 (2020).

[5] Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

1. PANORAMA GENERAL Y TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO

Pregunta: ***¿Cómo han transformado las plataformas digitales la organización tradicional del trabajo y qué oportunidades generan para trabajadores y empresas?***

Ante todo, agradezco al magistrado Evertz y a la Escuela de Derecho de la UNPHU por la invitación a participar en este conversatorio, abordando un tema de tanta actualidad como el del trabajo en las plataformas digitales, muy a propósito del Convenio 193 de la OIT, de reciente aprobación.

Durante más de un siglo, el trabajo humano se ha organizado y regulado tomando en consideración los siguientes factores: una empresa, un jefe, un horario, un lugar de trabajo y un salario a fin de mes. Y sobre ese modelo se construyó nuestro Código de Trabajo en 1951, y se reafirmó con su reforma en 1992.

Las plataformas digitales operan bajo otra lógica. Hoy, quien organiza el trabajo no es un supervisor: es una aplicación; un algoritmo que conecta a quien necesita un servicio (el cliente) con quien puede prestarlo (el que hace el trabajo).

Esa transformación se nota en cinco cosas:

1. **¿Quién organiza el trabajo?:** Ya no es un jefe, sino un sistema telemático automatizado, que es quien asigna las tareas con IA.
2. **¿Cuándo se realiza el trabajo?:** Lo decide, en buena medida, la propia persona que lo va a ejecutar; que se conecta y que se desconecta, según su propia decisión.
3. **¿Dónde se desarrolla el trabajo?:** En la calle, en el carro; incluso, podría ser hasta desde la casa. En otras palabras, no hay un local de trabajo.
4. **¿Cómo se remunera el trabajo realizado?:** Por servicio o por tarea realizada; no por mes.
5. **¿Al servicio de quién se realiza el trabajo?:** Muchas personas trabajan para dos o tres plataformas a la vez, incluso competidoras entre ellas.

¿Qué oportunidades genera esto?

Para el trabajador, la primera es el acceso. Para trabajar en una plataforma no se exige título, ni experiencia, ni carta de recomendación. Miles de jóvenes dominicanos que el empleo formal nunca absorbió encontraron ahí una fuente de ingresos, sobre todo a partir de la pandemia.

La segunda es la flexibilidad. Por ejemplo, yo conozco a un joven abogado que ofrecía servicio de Uber con su propio vehículo para una plataforma solo de noche, permitiéndole seguir ejerciendo de día su profesión. Asimismo, hay estudiantes que trabajan las horas que les deja libre la universidad. Y hay quienes complementan su sueldo de un empleo fijo, laborando los fines de semana con una plataforma digital.

Para las empresas, la oportunidad es igual de grande. El pequeño restaurante o el colmado que nunca habría podido tener su propia flota de mensajeros hoy vende a domicilio. Han nacido negocios que antes no eran posibles.

Y hay una oportunidad que se menciona poco: la formalización. La plataforma registra cada servicio, cada pago, cada hora conectada. Pocas veces hemos tenido tanta información sobre un trabajo que, en buena parte, sigue siendo informal.

En todo este contexto, emerge el Convenio 193 de la OIT, adoptado en junio de este mismo año, que procura proteger a quien trabaja en plataformas, y que propone hacerlo así: «independientemente de la clasificación de su situación en el empleo». Es decir, ratificar el Convenio no obliga a considerar que quienes laboran en plataformas digitales sean "trabajadores" en el sentido del Código de Trabajo. Deja abierta esa calificación, que dependerá de los hechos de cada caso.

En pocas palabras: las plataformas cambiaron quién organiza el trabajo, cuándo, dónde y para quién se trabaja; y, con ello, abrieron una puerta de ingresos a miles de dominicanos y de mercado a miles de negocios.

2. RETOS PARA EL TRABAJO DECENTE

Pregunta: ***En el debate sobre el trabajo en plataformas digitales, uno de los puntos más controvertidos es la naturaleza jurídica del vínculo entre la plataforma y quienes prestan servicios a través de ella. Desde la perspectiva empresarial, ¿cuáles son los elementos que permiten sostener que no existe un contrato de trabajo, sino una relación de prestación de servicios independiente?***

Yo siempre he dicho que con el trabajo para las plataformas digitales, las cosas no son blanco y negro, y que en algunos casos se cae en zonas grises; es decir, no se puede afirmar a ciencia cierta que todos los que trabajan dentro de ese esquema son "trabajadores" regidos por un contrato de trabajo, como tampoco es posible afirmar categóricamente que son "autónomos" o "independientes".

En el año 2024, por razones personales, me vi precisado a viajar a Nueva York más de 8 veces en ese año, y siempre elegía los vuelos nocturnos o de madrugada, y en la mayoría de las veces utilicé los servicios de dos

Uber, uno que era un venezolano y otro que era dominicano. Ambos me indicaron que se limitaban a trabajar en Uber de noche y de madrugada, concentrados en el aeropuerto; pues habían comprobado que se ahorraban tapones (y, por ende, combustible) y que por la hora la tarifa era mayor. Y ambos afirmaban que antes habían trabajado en horario diurno, y que por decisión propia cambiaron a horario de noche. Simultáneamente, el venezolano tenía un empleo fijo como vendedor, y el otro, el dominicano, tenía un negocio propio.

En paralelo, sabemos que hay muchos otros que laboran extenuadamente, con jornadas de 14 y hasta 16 horas; que operan con motocicletas propias; que laboran para varias plataformas simultáneamente; y que, además, esa labor es su única fuente de ingresos.

En el caso de estos últimos, la libertad de decisión no es la misma, y su "empleador" o su "supervisor" es un algoritmo, con capacidad de "amonestarlo" y, en casos extremos, "desvincularlo" si detecta que su rendimiento no supera la media de sus pares.

La subordinación, como la definió la Corte de Casación francesa —y nuestra Suprema Corte de Justicia sigue ese criterio—, es el poder de dar órdenes, controlar su ejecución y sancionar las faltas. Y hay hechos que apuntan en esa dirección:

- El algoritmo fija el precio del servicio.
- Evalúa al trabajador y puede desactivarlo.
- En algunos casos castiga los rechazos o exige estar conectado ciertas horas.

En consecuencia, me parece que en el segundo caso podría tipificarse el contrato de trabajo, mientras que en el caso de los primeros estamos más bien en presencia de un servicio independiente; es decir, no hay un contrato de trabajo.

¿Qué hechos indican que no hay subordinación en los primeros casos mencionados? Veo seis:

1. **Libertad de conexión:** la persona decide si trabaja hoy, cuántas horas y en qué horario. Nadie le impone una jornada.
2. **Libertad de aceptar o rechazar:** puede rechazar un servicio sin que eso le cueste una sanción.
3. **Medios propios:** el motor, el carro, el teléfono y el combustible son suyos. Asume los costos y los riesgos de su actividad.
4. **No exclusividad:** puede trabajar para varias plataformas a la vez, incluso competidoras.
5. **Libertad de salida:** se desconecta para siempre cuando quiere, sin preaviso y sin dar explicaciones.

6. **Ausencia de dirección:** no hay un supervisor que le diga cómo hacer el trabajo, ni que lo controle mientras lo hace.

En fin, la convivencia de ambos tipos dentro del trabajo en plataformas digitales es tal, que el mismo Convenio 193 de la OIT, en su artículo 9, indica que la clasificación debe basarse principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, lo cual es cónsono con el Principio IX de nuestro Código de Trabajo: el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en los hechos. Por tanto, en los casos ocurrentes corresponderá al juez apreciar los hechos de cada caso y, a partir de ahí, descartar o no el contrato de trabajo.

En definitiva, la pregunta correcta no es si los trabajadores de plataformas son empleados, sino cuál de ellos lo es, en qué plataforma y en qué condiciones. Y esa respuesta solo la dan los hechos.

3. PROPUESTAS Y FUTURO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Pregunta: ***¿Cuál es su visión sobre el futuro del trabajo en plataformas durante los próximos diez años y cuáles deberían ser las prioridades de política pública?***

En diciembre de 2023 vi en Los Ángeles un robot de reparto cruzando la calle y respetando los semáforos. Hoy en China hay drones que entregan pedidos por toda una ciudad. En diez años, o quizás antes, buena parte de lo que hoy hace un repartidor lo hará una máquina, un humanoide con IA.

Eso me lleva a dos conclusiones.

La primera: lo que hoy llamamos trabajo en plataformas será otra cosa dentro de cinco o diez años. Legislar hoy, en una norma estática, algo que cambia tan rápido es como arar en el desierto. La norma nacería desfasada.

La segunda: cuanto más caro hagamos el trabajo humano, más rápido lo sustituirán los drones, los humanoides y la IA. Cuando España aprobó su «Ley Rider» en 2021, una de las grandes plataformas de reparto se fue del país. Cuidemos de no matar a la gallina de los huevos de oro en nombre de protegerla.

En un mundo en que el empleo será cada vez más inestable, la protección no puede seguir colgada del contrato de trabajo. Tiene que acompañar a la persona, sea asalariada, independiente o de plataforma.

Por esas mismas razones, tampoco creo que haya que precipitarse a ratificar el Convenio 193 de la OIT: no digo nunca, digo todavía no.

Pero eso no significa no proteger. Significa proteger de otra manera. Propongo tres prioridades:

1. **Un seguro de accidentes obligatorio, desde ya.** Para un repartidor, la calle no es el trayecto al trabajo: es el lugar de trabajo. Ese riesgo no puede esperar. Se podría establecer una cotización que la pague el trabajador, deduciéndosela de su retribución. La plataforma solo la retiene y la entrega, como agente de retención, sin convertirse en empleadora. Con variantes, así lo hacen Chile y Colombia. Y el decreto colombiano dice expresamente que eso no es indicio de subordinación. Sería algo parecido al 0.15 % sobre las transferencias bancarias: algo casi imperceptible, pero que, por su volumen, se convierte en suficientemente rentable para que el SDSS pueda ofrecerles cobertura dentro del Seguro de Riesgos Laborales, en el marco del Régimen Contributivo Subsidiado.
2. **Activar por fin el régimen de los trabajadores independientes.** La Ley 87-01 previó en 2001 el régimen contributivo subsidiado. Veinticinco años después, no se ha puesto en marcha. Y no hace falta una ley nueva para llevarlo a cabo, sino la normativa complementaria, tal y como se hizo previamente con los otros dos regímenes de financiamiento del SDSS.
3. **Seguro de salud y pensión no obligatorios (opcionales).** En cuanto a los otros dos seguros de ley (salud y pensión), que sean voluntarios. La cobertura básica del SFS no siempre resulta atractiva para incentivar a la gente a cotizar; por eso tantos prefieren pagar, voluntariamente, un seguro complementario. A veces lo ofrece el empleador y otras veces el propio empleado es quien está dispuesto a pagarlo. Colocar como opcionales lo relativo a salud y pensión induce al SDSS (sobre todo a las ARS) a ofrecer algo que valga la pena.

En resumen: ni una ley apresurada ni una ratificación precipitada, sino proteger desde ya lo urgente —el accidente en la calle— con las herramientas que nuestra legislación ya tiene.

4. REFLEXIÓN FINAL

Pregunta: ***¿Cuál considera que es la principal acción que debe adoptarse para garantizar trabajo decente en la economía de plataformas digitales?***

Proteger a la persona sin laboralizar por ley a la plataforma:

- Un seguro de accidentes obligatorio desde ya, con la plataforma como agente de retención.

- La activación del régimen contributivo subsidiado del SDSS, con los seguros de salud y pensión como opcionales.
- Y en cuanto a la clasificación del contrato, que la decidan los hechos y los jueces.

Ni exceso de protección ni desmontar lo conquistado: cooperación entre el capital y el trabajo.