



Convenio sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas de la OIT¹

La Conferencia Internacional del Trabajo 114ª aprobó el Convenio sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas y así se convirtió en la primera norma de carácter internacional sobre las relaciones de trabajo en el ámbito de las plataformas. Contó con 406 votos afirmativos, 8 votos en contra y 36 abstenciones; el Gobierno argentino se abstuvo de votar. Este Convenio entrará en vigor doce meses después de registradas las ratificaciones de dos países.

La OIT está conformada por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores/as que elaboran normas internacionales del trabajo. Estas normas son instrumentos jurídicos que establecen principios y derechos básicos del trabajo, y pueden tener la forma de convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

Estas normas son preparadas en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en las prácticas nacionales. Teniendo como referencia que para la votación de este convenio Argentina se abstuvo de votar, es más que esperable que no sea ratificado por la actual gestión. De hecho, la reciente Ley de Reforma Laboral (nº 27.802) aprobó un capítulo sobre el trabajo de plataformas donde deja en clara la intención de des-laboralizar este tipo de relaciones, a contramano del espíritu del nuevo Convenio de la OIT. Aun así, nuestro país tiene una larga tradición en materia de ratificación de los Convenios de la OIT y de participación en dicho ámbito, por lo que ante un eventual cambio de gobierno sería muy importante que el Congreso dé los pasos necesarios para que el nuevo instrumento de la OIT sobre el trabajo en la economía de plataformas pase a ser obligatorio en Argentina.

La aprobación de este Convenio es un hecho importante para las y los trabajadores de plataformas digitales y para las organizaciones sindicales, fundamentalmente porque son

¹ Documento elaborado por el Instituto de Estudios y Formación (IEF) de la CTA. Equipo de trabajo Luis Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos, 18 de junio de 2026. Todos los documentos del IEF disponibles en: <https://iefctaa.org/>

instrumentos que pueden servir como guías para pensar en diversas formas para regular e intervenir en esta actividad. A continuación, presentamos una serie de aspectos del Convenio que se destacan:

→ Definiciones

En el artículo 1 del Convenio se esbozan una serie de definiciones que tienen la finalidad de delimitar qué se entiende como relación de trabajo en una plataforma. Para ello, en primer lugar, define como “plataforma digital de trabajo” a toda persona jurídica o física que, por medio de tecnologías digitales y a través de sistemas automatizados de toma de decisiones, organiza el trabajo de personas a cambio de una remuneración, sin importar si el trabajo se realiza en línea o en una zona geográfica específica.

En segundo lugar, define como trabajadores/as de plataformas a quienes fueron contratados para prestar un servicio organizado o facilitado por una plataforma digital de trabajo a cambio de una remuneración e independientemente de su modalidad de contratación.

Por último, define como remuneración o pago al monto que recibe un trabajador o una trabajadora de plataforma por el trabajo que realizó de acuerdo a la legislación nacional o los convenios colectivos de trabajo o las obligaciones contractuales. Se aclara que no formará parte de la remuneración ninguna compensación de gasto u otros costos incurridos por los trabajadores para desarrollar la tarea.

De estas definiciones, hay algunos aspectos que merecen ser destacados. En primer lugar, la consideración como trabajo de plataformas en donde lo que prevalece es que la forma de organizar el trabajo esté delegado en un sistema automatizado digital, sin importar cuándo o dónde se realiza el mismo.

En segundo lugar, le reconoce el carácter de “trabajador de plataformas digitales” a toda persona que esté empleada en relación de dependencia o contratada de manera autónoma para trabajar, independientemente de la clasificación de su situación en el empleo. El convenio no establece taxativamente que todos estos trabajadores están inmersos en una relación de empleo, algo que posteriormente retoma el artículo 9 para delegarlo en la legislación de cada país, pero sí fija un parámetro mínimo ya que algunos de los derechos regulados se aplican a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de su clasificación por parte del derecho local. El convenio no establece taxativamente que todos estos trabajadores están inmersos en una relación de empleo, algo que posteriormente retoma el artículo 9 para delegarlo en la legislación de cada país, pero sí fija un parámetro mínimo ya que algunos de los derechos regulados se aplican a la totalidad de los trabajadores, sin perjuicio de su clasificación por parte del derecho local.

Y por último, es un trabajo que se realiza a cambio de una remuneración o pago; es decir, lo que les trabajadores reciben a cambio de su trabajo no es un ingreso que pagan los usuarios de la plataforma, sino que es la contraprestación que reciben por su trabajo, ya sea forma de remuneración, si se trata de trabajadores en relación de dependencia, o de pago, en caso de trabajadores autónomos. A contramano de muchas lógicas para publicitar este tipo de inserciones laborales, donde se destaca “sé tu propio jefe”.

→ Seguridad y salud

En el primer párrafo del artículo 4 se establece, en términos generales, la obligación de los Miembros en relación con la salud de las y los trabajadores. Al respecto, menciona que se deben adoptar medidas para prevenir los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, así como cualquier otro daño a la salud de las y los trabajadores que guarde relación con el mismo o que sobrevenga durante su realización.

Este artículo resulta clave para quienes trabajan en el sector, porque abre la posibilidad de abordar distintas desprotecciones que enfrentan en su labor cotidiana: la falta de entrega gratuita de elementos de seguridad; el alto nivel de accidentes que ocurren en la vía pública y que, en muchas ocasiones, se cobran la vida de quienes realizan entregas a domicilio en motos o bicicletas; y la inexistente cobertura de seguros por accidentes durante el trabajo o en relación con el mismo.

Luego, el artículo 5 introduce el derecho de las y los trabajadores de plataforma a poder alejarse de una situación de trabajo cuando se presente un peligro grave para su vida o su salud. Además, establece que, en estos casos, no deben sufrir consecuencias injustificadas y deben informar lo ocurrido a la plataforma.

Este contenido puede leerse como un mecanismo de protección de la salud, pero también como una herramienta para no ser sancionados por las empresas cuando se encuentren frente a una situación que ponga en riesgo su vida, integridad física, salud mental, etc. En este sentido, cabe aclarar que estos derechos se aplican a todos los trabajadores sin importar cómo haya sido clasificado su vínculo jurídico con la plataforma.

→ Clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas

El artículo 9 del Convenio dispone que los Estados deberán adoptar medidas apropiadas para asegurar la clasificación correcta de los trabajadores de plataformas digitales vinculada a la existencia o inexistencia de una relación de trabajo. Lo más importante de esta norma es que establece que debe basarse principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago del trabajador de plataformas digitales, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo que se realiza a través de las

plataformas digitales de trabajo. En otras palabras, la calificación del vínculo que realicen las partes apenas puede contar dentro de la referencia genérica a “otros elementos”, mientras que los “hechos relativos a la ejecución del trabajo” poseen una importancia mucho mayor.

Este fue uno de los aspectos más debatidos en el ámbito de la OIT, y a nivel de las legislaciones locales. La solución adoptada por el nuevo Convenio de la OIT no salda esta cuestión y deja abiertas muchas posibilidades. En gran medida ello se debe a que este tipo de instrumentos internacionales tratan de generar marcos regulatorios que posteriormente sean aceptados por una gran cantidad de Estados. De nada sirve un Convenio con definiciones muy contundentes que luego no es ratificado por ningún Estado. Por el contrario, tampoco sería de gran utilidad un Convenio que solo tenga declaraciones de principios generales, por más que luego sea ratificado por la totalidad de los Estados.

Si bien este artículo no da una respuesta contundente, los elementos que identifica para la correcta clasificación de los trabajadores de plataformas digitales son un avance en el camino hacia el reconocimiento de la totalidad de los derechos laborales.

→ Remuneración o pago

El artículo 10 aborda aspectos fundamentales en materia salarial. Reconoce el derecho de las y los trabajadores a recibir su remuneración o pago de manera puntual y a través de medios legales. Esto permitiría instrumentar mecanismos para que existan plazos en el pago que eviten dilaciones en el cobro.

Asimismo, para aquellos trabajadores a quienes se reconoce una relación de empleo se establece un piso de salario no menor al salario mínimo y, para su cálculo, excluye las propinas u otras gratificaciones. Este punto es un avance al asociar el monto de la remuneración a un piso mínimo legal que puede ser conocido por los trabajadores. Además, permite limitar que las empresas utilicen las propinas o gratificaciones como un medio para disfrazar parte del salario, evitando así abusos o artificios que tengan como objetivo pagar menos del piso legal establecido. De esta manera, se garantiza que el trabajador reciba íntegramente el salario mínimo asegurado, sin que ingresos variables o discrecionales por parte del cliente sustituyan la obligación patronal de cubrir al menos ese monto base. En el caso de los trabajadores que no están vinculados por una relación de empleo, el convenio dispone que los Estados deberán considerar si les extienden o no este derecho, lo que implica abrir la puerta a reconocer derechos de naturaleza laboral a trabajadores que, al menos en el plano formal, son considerados independientes. Es la primera vez que la OIT da este paso y sus proyecciones a futuro pueden ser muy importantes.

Los/as trabajadores/as a quienes se les reconoce una relación de empleo también tendrán derecho a una compensación por los gastos u otros costos que se vinculen con la realización

del trabajo. Al incluir estas compensaciones, pueden reclamar el pago o reintegro por la compra de elementos de protección y seguridad (cascos, luces, chalecos, mochilas, entre otros), sumas por el desgaste o rotura de las herramientas que utilicen para trabajar - por ejemplo: vehículos, bicicletas, motos - e incluso el pago parcial o total de los seguros de esas herramientas.

→ Impacto del uso de sistemas automatizados (algoritmos)

El artículo 13 obliga a las plataformas digitales a que informen a sus trabajadores y a sus organizaciones sindicales cuál es el uso de los sistemas automatizados que se basen en algoritmos vinculados a evaluar o dar seguimiento al trabajo o su evaluación, así como su impacto en las condiciones de trabajo. Este es uno de los artículos más importantes, ya que abre la posibilidad de que las y los trabajadores puedan empezar a tener acceso a las "cajas negras" de toma de decisión patronal vinculadas a condiciones de trabajo fundamentales, como son los criterios de ingreso, despido, otorgamiento de trabajo, etc. Se trata de poder conocer parte de una herramienta que las empresas utilizan para ocultar sus decisiones arbitrarias, antisindicales y discriminatorias (género, raza, clase, capacitismo, etc.).

Además, el artículo 15 agrega que los/las trabajadores/as de plataforma tienen derecho a acceder a una explicación por escrito cuando las empresas tomen decisiones vinculadas a sus modalidades de trabajo o acceso al trabajo que los/las afecten en forma negativa. También incorpora el derecho a tener una instancia de revisión sobre decisiones asociadas al no pago de un monto, la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación del empleo o contratación. Estas novedades les dan a los/las trabajadores un margen para poder discutir las resoluciones de las empresas que, al día de hoy, resultan inapelables e irreversibles. En este sentido, cabe aclarar que estos derechos se aplican a todos los trabajadores sin importar cómo haya sido clasificado su vínculo jurídico con la plataforma.

→ Protección de datos personales y privacidad de los trabajadores

En relación a los datos de las y los trabajadores de plataformas, el artículo 16 establece que deberá garantizarse la protección de los mismos y el debido uso para el que fueron recopilados; es decir, se garantiza la privacidad de dichos datos para que no se procesen ulteriormente de manera incompatible con los derechos y protecciones establecidas en el Convenio.

Se aclara, además, que los trabajadores tendrán el derecho de solicitar el acceso al procesamiento de sus datos personales por las plataformas digitales de trabajo, así como la rectificación y/o supresión de los mismos, en caso que sea necesario.

Esta protección de los datos personales así como la privacidad del/de la trabajador/a permite que se reserve la información respecto a su desempeño así como a otros datos que pueden ser usados de manera discriminatoria para futuras contrataciones, como por ejemplo, aquellos asociados a su actividad sindical. En este sentido, cabe aclarar que estos derechos se aplican a todos los trabajadores sin importar cómo haya sido clasificado su vínculo jurídico con la plataforma.

→ Suspensión/desactivación de cuentas y terminación del empleo o la contratación

En el artículo 17 establece la prohibición de suspensiones o desactivaciones de cuentas por motivos discriminatorios o ilegales. Esto permite que las y los trabajadores del sector puedan empezar a contar con algún tipo de protección de su empleo frente a la violación de derechos vinculados a su sexo, género, raza, etnia, etc. Además, si este artículo lo vinculamos con el anterior (protección de datos personales), se abre la posibilidad de discutir herramientas que protejan a los/as trabajadores activistas gremiales frente a despidos o acciones antisindicales. Hecho que suele ser recurrente cuando un grupo de trabajadores intenta hacer una asamblea, participar de algún reclamo o pretende armar un sindicato. En este sentido, cabe aclarar que estos derechos se aplican a todos los trabajadores sin importar cómo haya sido clasificado su vínculo jurídico con la plataforma.

→ Condiciones de empleo o contratación

En relación a la contratación, en el artículo 18 se establece que se deberán establecer medidas para que todos los trabajadores puedan acceder de manera fácil a información sobre su contratación o sus condiciones de empleo. Además, en el artículo 19 se asegura que las condiciones de empleo de los trabajadores de plataformas se regirán, de manera preferencial, por la legislación del país en el que se esté desarrollando la tarea, a menos que la legislación nacional, los instrumentos internacionales o los acuerdos multilaterales o bilaterales dispongan otra cosa. En este sentido, cabe aclarar que estos derechos se aplican a todos los trabajadores sin importar cómo haya sido clasificado su vínculo jurídico con la plataforma.

→ Principios y derechos fundamentales, prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y protección de migrantes y refugiados

En el artículo 3 del Convenio se establecen una serie de principios y derechos fundamentales en el trabajo que los Estados deberán respetar, promover y hacer realidad para el trabajo en la economía de plataformas: libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil, no discriminación en materia de empleo y ocupación y asegurar entornos de trabajo seguros y saludables.

Además, en el artículo 6 se dispone que los Estados deberán adoptar medidas para proteger a las y los trabajadores de plataformas frente a situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia y el acoso perpetrada por terceras personas tales como clientes.

Para finalizar, en el artículo 20, se destaca la protección especial para personas migrantes y refugiadas que trabajen en la economía de plataformas; se establece que los Estados deberán adoptar medidas para prevenir los abusos sobre migrantes y refugiados/as en el marco de su contratación y trabajo, para brindarles una protección adecuada.

Regulación del trabajo de plataformas en Argentina

En Argentina, la regulación sobre el trabajo de plataformas se plasmó en la Ley de Modernización Laboral (nº 27.802). A lo largo del Título I de esta ley, se incorporaron una serie de modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (nº 20.744), donde se especificó que las disposiciones de dicha ley no serán aplicables para los prestadores independientes de plataformas tecnológicas.

En el Título XII de la ley reguló los servicios de movilidad de personas y/o reparto que utilizan plataformas tecnológicas, universo más acotado que el comprendido por el Convenio de la OIT; además, estableció que quienes realizan este trabajo son “prestadores independientes de plataformas tecnológicas”.

A lo largo de todo el título existe un claro intento de des-laboralizar este tipo de relaciones; se aclara que las y los prestadores independientes son contratados por usuarios (clientes) para que presten un servicio de transporte o de reparto “de forma independiente”. Así, se desdibuja la figura de la plataforma como empleadora de esos/as trabajadores/as.

Por otro lado, se establecen una serie de obligaciones para las plataformas, entre ellas, la de facilitar los elementos de seguridad vial según cual sea el vehículo, o la de establecer mecanismos para que los prestadores tengan medios de atención y soporte, aunque no se especifica cómo las empresas llevarán a cabo estos compromisos. Pareciera ser una declaración de principios más que una regulación que asegure mecanismos claros para mejorar las condiciones en las cuales se desarrolla la tarea.

Tampoco se clarifica de qué modo los prestadores podrán ejercer los derechos que se enumeran, tales como rechazar cualquiera de los pedidos y/o solicitudes que asigna la plataforma sin tener que ser obligados/as a dar una justificación, o acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por la misma plataforma. Sí se deja en claro que el

cumplimiento de cualquiera de estos derechos no implica “un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia”.

Para finalizar, resta señalar que la norma utiliza conceptos que, de su sola lectura se desprende la imposibilidad de llevarlos a la práctica, tales como que las y los prestadores pueden conectarse “libremente” a las plataformas durante los horarios y en el tiempo que consideren conveniente, aceptando y/o rechazando “libremente” solicitudes según la conveniencia y oportunidad. Y en esta misma línea, se establece que las partes acordarán “libremente” los términos del contrato. En cualquier relación de estas características, por más énfasis que se le asigne a su carácter independiente, nadie podría acordar “libremente” las pautas de su trabajo.

En síntesis, si bien muchos de los aspectos abordados por el Convenio de la OIT dependerá de cómo los países que lo ratifiquen adecúen sus normas y prácticas, existen diferencias claras con respecto a la incipiente regulación argentina. La OIT considera trabajadoras a todas las personas que están empleadas o contratadas para realizar tareas organizadas por una plataforma digital, independientemente de que se reconozca o no una relación de dependencia. A su vez, les reconoce derechos a todas ellas por su calidad de trabajadores y fija pautas para su clasificación correcta a partir de los hechos relativos a la ejecución del trabajo. Por el contrario, para la Ley de Reforma Laboral se trata de prestadores independientes contratados por usuarios, que pactan libremente las condiciones bajo las cuales prestan dicho servicio, y que carecen de todo derecho laboral. En este aspecto, la legislación local vuelve a ponerse a contramano de los avances que se generan a nivel global.