

TRABAJO DECENTE EN PLATAFORMAS DIGITALES: PRIMERA LECTURA DEL TEXTO FINAL DEL CONVENIO DE LA OIT

AVANCES, FLEXIBILIZACIONES Y DISPUTAS ABIERTAS

A. Introducción

El 11 de junio de 2026, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión Normativa encargada de elaborar un instrumento internacional sobre trabajo decente en plataformas digitales alcanzó un acuerdo sobre el texto del Convenio. Se trata de un hecho relevante: por primera vez, la Organización Internacional del Trabajo avanza hacia un estándar internacional específico para una de las formas más dinámicas, opacas y controvertidas de organización contemporánea del trabajo.

Este documento propone una primera lectura sindical del texto final del Convenio, tomando como punto de partida la comparación entre el proyecto incluido en el documento ILC.114/V(4), preparado para la segunda discusión, y el texto final acordado por la Comisión, identificado como CNP/D.4. No se trata, por tanto, de un comentario doctrinario cerrado ni de una evaluación definitiva, sino de un primer ejercicio de lectura jurídica y político-sindical sobre el alcance del instrumento, sus avances, sus zonas de ambigüedad y los conflictos interpretativos que previsiblemente se abrirán en la etapa de implementación.

La hipótesis general es que el texto final conserva el corazón protectorio del proyecto original: reconoce a los trabajadores de plataformas como sujetos de derechos, incorpora los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aborda la seguridad y salud laboral, exige información sobre remuneración y condiciones de trabajo, introduce obligaciones sobre sistemas automatizados, protege frente a violencia y acoso, y abre una agenda sobre clasificación correcta, formalización, seguridad social y mecanismos de reparación.

Sin embargo, el texto acordado también introduce una orientación más flexible, más ratificable y menos prescriptiva. Varias obligaciones quedan moduladas por la legislación y la práctica nacionales, la clasificación de la situación en el empleo, las circunstancias nacionales, las modalidades contractuales o fórmulas como “medidas apropiadas”, “cuando proceda” o “preferentemente”. Esa técnica normativa permitió construir consenso, pero al mismo tiempo desplaza parte de la disputa desde el

texto internacional hacia los planos nacionales de regulación, negociación colectiva, inspección laboral y litigación estratégica.

Desde una perspectiva sindical, el Convenio debe leerse como un piso internacional común, no como un techo. Su importancia no reside únicamente en lo que dice de manera expresa, sino también en las herramientas que ofrece para disputar el sentido jurídico del trabajo en plataformas: la primacía de la realidad frente a la forma contractual, el reconocimiento del control algorítmico como posible forma contemporánea de subordinación, la necesidad de transparencia sobre remuneraciones y decisiones automatizadas, la protección frente a desactivaciones arbitrarias o discriminatorias, y el derecho colectivo a intervenir en la gobernanza digital del trabajo.

El análisis se organiza en tres movimientos. Primero, una comparación artículo por artículo entre el proyecto y el texto final, identificando continuidades, modificaciones y cambios de intensidad normativa. Segundo, una lectura de conjunto sobre por qué el Convenio final puede caracterizarse como más flexible, más ratificable y menos prescriptivo. Tercero, una profundización sobre las principales zonas de disputa interpretativa: clasificación laboral, remuneración de trabajadores no dependientes, gobernanza algorítmica y tensión entre secreto comercial y derecho a la información.

El punto de partida es claro: la batalla normativa no termina con la aprobación del Convenio. En realidad, comienza una nueva etapa. La eficacia del instrumento dependerá de la capacidad de los Estados, las organizaciones sindicales, la inspección laboral, la negociación colectiva y los tribunales para traducir sus principios en derechos concretos, fiscalizables y exigibles. En esa traducción se decidirá si el Convenio se convierte en una herramienta transformadora frente al poder de las plataformas o en un estándar mínimo administrado dentro de los márgenes del propio modelo empresarial digital.

B. Lectura general

El texto final conserva la arquitectura central del proyecto, pero introduce tres movimientos relevantes:

1. **Agrega un artículo nuevo sobre formalización:** el actual artículo 8 no estaba como artículo autónomo en el proyecto.
2. **Reenumera desde allí en adelante:** el artículo 8 propuesto pasa a ser artículo 9 final, el 9 pasa a ser 10, y así sucesivamente.
3. **Flexibiliza varias obligaciones:** especialmente en remuneración de no dependientes, revisión algorítmica, ley aplicable, suspensión/desactivación y consulta institucional.

4. Comparativa artículo por artículo

Proyecto ILC	Texto final	Cambio principal	Lectura jurídica / sindical
--------------	-------------	------------------	-----------------------------

Art. 1. Definiciones	Art. 1	Se mantiene sustancialmente igual. Conserva las definiciones de plataforma digital de trabajo, trabajador de plataformas, intermediario y remuneración o pago.	Es una conservación importante. Queda firme que el trabajador de plataformas incluye personas empleadas o contratadas, cualquiera sea la clasificación de su situación en el empleo.
Art. 2. Ámbito de aplicación	Art. 2	Se mantiene sustancialmente igual. Aplica a todas las plataformas y trabajadores, con posibilidad de exclusiones limitadas bajo consulta y deber de informar.	Mantiene una cobertura amplia, pero con válvula de flexibilidad estatal.
Art. 3. Principios y derechos fundamentales	Art. 3	Se mantiene. Incluye libertad sindical, negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, no discriminación y entorno seguro y saludable.	Es una cláusula estructural fuerte: instala los principios fundamentales de la OIT dentro de la economía de plataformas.
Art. 4. Seguridad y salud en el trabajo	Art. 4	Se mantiene, pero el final agrega que deben tenerse en cuenta la práctica nacional y la clasificación de la situación en el empleo. También cambia “riesgos laborales” por “riesgos del trabajo” y “medidas adecuadas” por “medidas apropiadas”.	La protección queda, pero con mayor margen de diferenciación según dependencia/autonomía. Es una flexibilización técnica, no una supresión.
Art. 5. Derecho a alejarse de peligro grave e inminente	Art. 5	Se mantiene con retoques de redacción: “medidas apropiadas para asegurarse de que” en lugar de “medidas	Conserva un derecho preventivo fuerte. Es relevante para reparto,

		para asegurar”.	transporte, violencia de terceros, condiciones climáticas extremas y riesgos urbanos.
Art. 6. Violencia y acoso	Art. 6	Se mantiene. Protege contra violencia y acoso, incluidos los perpetrados en línea o por terceros como clientes.	Muy relevante: reconoce que el riesgo no solo proviene del empleador/plataforma, sino también del ecosistema de usuarios/clientes.
Art. 7. Promoción del empleo	Art. 7. Promoción del trabajo decente	Cambia el título: de “promoción del empleo” a “promoción del trabajo decente”. El texto pasa de “deberá procurar adoptar” a “procurará adoptar”.	Mejora conceptual: no se limita a crear empleo, sino oportunidades de trabajo decente, progresión profesional y competencias.
No existía como artículo autónomo	Art. 8. Formalización	Se incorpora: los Miembros deberán adoptar medidas apropiadas para facilitar la formalización del trabajo en plataformas, incluido el registro de trabajadores independientes.	Es una incorporación relevante. Puede leerse como puente entre plataformas, informalidad, registración y protección social. También puede abrir debates sobre registración de autónomos sin reconocimiento de relación laboral.
Art. 8. Clasificación vinculada a la relación de trabajo	Art. 9. Clasificación de la situación en el empleo	Se reformula. El final habla de clasificación correcta vinculada a la existencia o inexistencia de una relación de trabajo. Agrega “remuneración o pago” y “entre otros	Hay mayor precisión técnica. El texto evita presumir relación laboral universal, pero exige clasificar correctamente según los hechos. Punto

		elementos”.	central para combatir falsa autonomía.
Art. 9. Remuneración o pago	Art. 10	Cambios importantes. El proyecto exigía pago completo, puntual y en moneda de curso legal o especie autorizada. El final habla de medios de pago legales, deducciones legales y transferencias electrónicas. Elimina “remuneración adecuada”. Para trabajadores no dependientes, pasa de “hacer extensivas” medidas a “considerar si” se aplican, especialmente salario mínimo.	Es una de las flexibilizaciones más sensibles. Se mantiene salario mínimo para quienes tengan relación de trabajo, pero se debilita la extensión a trabajadores no dependientes. También se relativiza la compensación de gastos, que queda sujeta a legislación y práctica nacionales.
Art. 10. Información sobre remuneración/pago	Art. 11	Cambia “de manera regular” por “de manera oportuna”. Agrega “medidas apropiadas para exigir”.	Puede ser mejora o ambigüedad: “oportuna” puede ser más útil si exige información antes o al momento del pago; “regular” era más periódico.
Art. 11. Seguridad social	Art. 12	Pasa de “gocen de protección” a “tengan acceso a una protección”. Mantiene el estándar de trato no menos favorable frente a otros trabajadores con igual clasificación.	Hay una ligera moderación: “acceso” puede ser menos intenso que “goce efectivo”. Pero conserva el principio de no peor trato por clasificación.
Art. 12. Información sobre sistemas automatizados	Art. 13	Se mantiene sustancialmente igual. Exige informar sobre uso de sistemas automatizados, algoritmos o	Es uno de los núcleos normativos más importantes: transparencia algorítmica mínima

		métodos similares, y su impacto en condiciones de trabajo o acceso al trabajo.	obligatoria.
Art. 13. Sistemas automatizados y derechos fundamentales	Art. 14	Cambia bastante. El proyecto decía que las plataformas debían usar sistemas automatizados sin vulnerar principios y derechos fundamentales. El final exige a los Estados adoptar medidas para asegurar un uso responsable, conforme a sus obligaciones sobre principios y derechos fundamentales.	Se desplaza de una obligación directa sobre plataformas a una obligación estatal más general. Es más flexible, pero menos incisiva.
Art. 14. Explicación y revisión de decisiones automatizadas	Art. 15	Se reformula. El final limita el derecho a decisiones “significativas” que afecten “negativamente” modalidades de trabajo y acceso al trabajo. Agrega “teniendo en cuenta la clasificación de la situación en el empleo”. La revisión procede “cuando proceda”. Se elimina el acceso directo de representantes/organizaciones a esa explicación y revisión. Agrega un párrafo sobre intervención humana apropiada.	Es un cambio mixto. Se conserva el derecho a explicación y revisión, pero se lo acota. La pérdida de acceso para representantes sindicales u organizaciones de trabajadores reduce capacidad colectiva de fiscalización algorítmica.
Art. 15. Datos personales y privacidad	Art. 16	Se amplía. El proyecto exigía procesamiento solo en la medida estrictamente necesaria para empleo/contratación o según ley nacional. El final incorpora	Gana en derechos de protección de datos, aunque pierde la fórmula fuerte de “estrictamente necesaria”. El

		finalidad legítima, prohibición de procesamiento ulterior incompatible con el Convenio y derechos de acceso, rectificación y supresión.	balance es más moderno en términos de privacidad, pero menos exigente en minimización.
Art. 16. Suspensión/desactivación/terminación	Art. 17	Cambia “motivos discriminatorios u otros motivos injustificados” por “motivos discriminatorios u otros motivos ilegales”.	Cambio muy importante. “Injustificado” es más amplio que “ilegal”. El final protege contra arbitrariedad ilegal, pero no necesariamente contra toda decisión injusta o desproporcionada.
Art. 17. Información sobre condiciones de empleo/contratación	Art. 18	Se mantiene con retoques de redacción.	Conserva obligación de información oportuna, verificable y comprensible. Es clave para transparencia contractual.
Art. 18. Ley aplicable a condiciones de empleo/contratación	Art. 19	El proyecto decía que las condiciones “se regirán por” la ley del país donde se realiza el trabajo. El final dice “se regirán preferentemente por” esa ley y agrega “teniendo en cuenta las modalidades contractuales”.	Flexibilización relevante. El proyecto era más territorial-protector. El final deja más espacio a conflictos de leyes, contratación transfronteriza y modelos contractuales complejos.
Art. 19. Migrantes y refugiados	Art. 20	Se mantiene.	Conserva protección específica para prevenir abusos en contratación y trabajo de migrantes y

			refugiados.
Art. 20. Solución de conflictos y reparación	Art. 21	Se mantiene con retoques: “asegurarse de que” en lugar de “asegurar que”.	Conserva acceso a mecanismos seguros, equitativos, eficaces y vías de reparación.
Art. 21. Cumplimiento y control de aplicación	Art. 22	Se mantiene.	Cláusula general de enforcement. Su eficacia dependerá de inspección, acceso a información, cooperación transfronteriza y capacidad estatal.
Art. 22. Trato no menos favorable	Art. 23	Se mantiene con ajuste de redacción: “respecto de la que gozan otros trabajadores con la misma clasificación de la situación en el empleo”.	Mantiene piso de igualdad relativa: no peor trato que otros trabajadores con igual clasificación.
Art. 23. Aplicación	Art. 24	Cambia la consulta. El proyecto incluía organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y, cuando existieran, organizaciones de plataformas y de trabajadores de plataformas. El final limita la consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores. Se mantienen territorio, intermediarios y atribución de responsabilidades. Se agrega un nuevo párrafo 4 sobre protección de información comercialmente sensible de las plataformas.	Dos cambios fuertes: se recentra el tripartismo clásico OIT y se agrega una garantía empresarial sobre información sensible. Esta última puede tensionar con transparencia algorítmica, datos laborales y fiscalización sindical si se interpreta extensivamente.

Art. 24. Lenguaje normativo	Art. 25	Se mantiene, pero reenumerado.	Sin cambio sustantivo.
No estaban en el proyecto sustantivo comparado	Arts. 26 a 33	Se agregan disposiciones finales: ratificación, entrada en vigor, denuncia, notificaciones, registro ante ONU, revisión y autenticidad de versiones lingüísticas.	Son cláusulas finales estándar de los convenios OIT. No alteran el contenido material del régimen, pero completan el instrumento como convenio internacional.

C. Cambios más relevantes para una lectura sindical

1. La mayor ganancia del texto final: aparece un artículo autónomo sobre **formalización**. Esto permite disputar políticas públicas de registración, trazabilidad del trabajo, acceso a seguridad social y salida de la informalidad.

2. La mayor pérdida o debilitamiento: la remuneración de quienes no sean reconocidos como trabajadores dependientes queda mucho más abierta. El proyecto decía “hará extensivas, en la medida de lo posible y según proceda”; el texto final dice “considerará si” aplica ciertas medidas, especialmente salario mínimo. Esto baja intensidad obligacional.

3. El punto algorítmico queda protegido, pero acotado: hay transparencia, explicación y revisión, pero el texto final limita el alcance a decisiones significativas y negativas, elimina el acceso directo de representantes en el artículo de revisión, e introduce la clasificación en el empleo como criterio de aplicación.

4. La desactivación de cuentas queda menos protegida que en el proyecto: pasar de “motivos injustificados” a “motivos ilegales” reduce el campo de control frente a arbitrariedades no claramente tipificadas.

5. Ley aplicable: el proyecto era más protector porque sujetaba las condiciones a la ley del país donde se realiza el trabajo. El texto final usa “preferentemente”, lo que abre mayor margen a excepciones contractuales o transfronterizas.

6. Aparece una garantía empresarial nueva: la protección de información comercialmente sensible. Ese agregado debe leerse con cuidado: no debería vaciar los deberes de información, transparencia algorítmica, control público ni acción sindical.

En síntesis: **el texto final conserva el corazón protectorio del proyecto, pero lo hace más flexible, más ratificable y menos prescriptivo.** La disputa interpretativa principal va a estar en cuatro zonas: clasificación laboral, remuneración de autónomos, gobernanza algorítmica y límites entre secreto comercial y derecho colectivo a la información.

D. Mas flexible, más ratificable, menos prescriptivo.

La frase “más flexible, más ratificable y menos prescriptivo” no significa que el Convenio final sea irrelevante o meramente declarativo. Significa que el texto final evita cerrar todas las respuestas jurídicas dentro del propio Convenio y deja más margen a cada Estado para implementarlo según su legislación, su sistema de relaciones laborales, sus categorías jurídicas y su práctica nacional.

La propia Oficina ya había explicado en el ILC que la Comisión quería un convenio “basado en principios”, con flexibilidad suficiente para contemplar la diversidad de modelos empresariales, modalidades de trabajo, situaciones en el empleo y circunstancias nacionales. También señaló que varios Gobiernos pedían disposiciones prácticas y aplicables para facilitar la ratificación, mientras que empleadores y algunos Gobiernos criticaban el proyecto por ser demasiado detallado o prescriptivo.

1. Por qué es “más flexible”

Es más flexible porque muchas obligaciones no se formulan como mandatos cerrados, automáticos y uniformes, sino como **deberes de adoptar medidas apropiadas, teniendo en cuenta la legislación nacional, la práctica nacional, la clasificación de la situación en el empleo o las circunstancias nacionales.**

La flexibilidad aparece de varias maneras:

- 1) en el **ámbito de aplicación**, el Convenio cubre a todas las plataformas y trabajadores de plataformas, pero permite excluir categorías limitadas cuando existan problemas particulares de carácter sustancial, previa consulta y con obligación de informar y avanzar progresivamente. Es decir, no es una exclusión libre, pero sí una válvula de adaptación nacional.
- 2) en seguridad y salud, el texto final no impone un modelo único de prevención. Exige prevenir accidentes, enfermedades y daños vinculados al trabajo, pero al distribuir funciones y responsabilidades manda considerar las condiciones y la práctica nacionales, así como la clasificación de la situación en el empleo.
- 3) en promoción del trabajo decente, el artículo 7 usa una fórmula prudente: el Miembro “procurará adoptar” medidas, en sus políticas nacionales y en función de sus circunstancias nacionales. No dice que deba crear un programa específico, una agencia específica, un registro específico o una política predeterminada,
- 4) en remuneración, el texto es fuerte para quienes están vinculados por una relación de trabajo, porque asegura salario mínimo aplicable y compensación de gastos según legislación y práctica nacionales. Pero para quienes **no** tienen relación de trabajo, el Estado solo debe “considerar si” esas medidas se aplicarán. Esa fórmula abre margen nacional: no obliga automáticamente a extender el salario mínimo laboral a todos los autónomos o contratados de plataformas.
- 5) en decisiones automatizadas, el artículo 15 no da un derecho general e ilimitado a revisar toda decisión algorítmica. Lo limita a decisiones significativas que

afecten negativamente modalidades de trabajo o acceso al trabajo, y a revisión “cuando proceda”.

- 6) en ley aplicable, el artículo 19 dice que las condiciones de empleo o contratación se registrarán **preferentemente** por la ley del país donde se realiza el trabajo, salvo que otra legislación, instrumento internacional o acuerdo bilateral o multilateral disponga otra cosa. Esa palabra —“preferentemente”— es una flexibilización clara frente a una regla territorial rígida.

2. Por qué es “más ratificable”

Un convenio internacional del trabajo necesita ser ratificado por Estados con sistemas jurídicos muy distintos. Algunos tienen fuerte tradición laboral protectoria; otros separan de modo tajante empleo dependiente y trabajo autónomo; otros regulan por ley; otros por convenios colectivos; otros por decisiones judiciales; otros tienen economías de plataformas más desarrolladas o menos desarrolladas.

Un texto demasiado cerrado podía bloquear ratificaciones porque muchos Estados podrían decir: “esto no encaja con nuestro derecho interno”, “esto exige reformar todo el régimen de autónomos”, “esto invade la negociación colectiva”, “esto afecta secreto comercial”, “esto impone un sistema de inspección que no tengo”, o “esto obliga a tratar como empleados a personas que mi legislación clasifica como independientes”.

El texto final intenta evitar ese bloqueo. Por eso el preámbulo reconoce expresamente las diferencias entre Estados respecto del desarrollo de la economía de plataformas y la diversidad de modelos empresariales y modalidades de trabajo.

Además, el artículo 24 permite aplicar el Convenio por legislación, convenios colectivos, decisiones judiciales, una combinación de esos medios o cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Esa cláusula es central para la ratificabilidad: no impone una sola técnica normativa. Un país puede cumplir por ley; otro, por jurisprudencia; otro, por negociación colectiva; otro, mediante un esquema mixto.

La ratificabilidad también aumenta porque el texto evita resolver de manera uniforme la cuestión más explosiva: si todo trabajador de plataforma debe ser considerado trabajador dependiente. El Convenio exige **clasificación correcta**, basada principalmente en los hechos, pero no consagra una presunción universal de laboralidad ni elimina la categoría de trabajo independiente.

En términos políticos: el texto final busca una zona de consenso tripartito. No adopta plenamente la tesis sindical más robusta, pero tampoco acepta la tesis empresarial de dejar todo librado al contrato privado o a la autorregulación de plataformas. Construye un mínimo internacional común, más fácil de ratificar.

3. Por qué es “menos prescriptivo”

Un texto es prescriptivo cuando dice no solo **qué objetivo debe lograrse**, sino también **cómo, con qué procedimiento, con qué institución, con qué plazo, con qué estándar técnico y con qué consecuencias jurídicas concretas**.

El texto final es menos prescriptivo porque se concentra más en los resultados normativos que en los mecanismos detallados.

Por ejemplo, no dice exactamente cómo debe organizarse la inspección sobre plataformas; dice que deben existir mecanismos de cumplimiento y control de aplicación de la legislación nacional y de los convenios colectivos pertinentes.

No establece un algoritmo público, una auditoría obligatoria universal ni un procedimiento técnico cerrado de revisión algorítmica; exige información, explicación escrita en ciertos casos, revisión cuando proceda e intervención humana apropiada.

No define una tabla universal de ingresos, tarifas, tiempos de espera, gastos reembolsables o costos de herramientas; exige pago puntual y completo, salario mínimo para quienes tengan relación de trabajo y compensación de gastos conforme a la legislación y práctica nacionales.

No impone un único régimen de protección de datos; exige garantías efectivas y apropiadas, finalidad legítima, acceso, rectificación y supresión, con sujeción a la legislación aplicable en materia de conservación de datos.

La fórmula típica del texto final es: **el Estado debe asegurar un principio protector, pero conserva margen para elegir el instrumento jurídico concreto.**

5. La síntesis jurídica

Diría así: **Es más flexible** porque admite modulaciones según legislación nacional, práctica nacional, circunstancias nacionales, clasificación de la situación en el empleo y modalidades contractuales. **Es más ratificable** porque reduce los puntos de fricción con los distintos sistemas jurídicos nacionales y permite implementar el Convenio por múltiples vías: ley, convenio colectivo, jurisprudencia, práctica nacional o combinaciones. **Es menos prescriptivo** porque no regula en detalle todos los procedimientos, estándares técnicos, instituciones y consecuencias, sino que fija obligaciones de resultado o de orientación, dejando a los Estados la elección de los medios.

Pero la contracara es clara: cuanto más flexible y ratificable se vuelve el texto, más espacio queda para la disputa interpretativa. Por eso las cuatro zonas críticas son: **clasificación laboral, remuneración de autónomos, gobernanza algorítmica y tensión entre secreto comercial y derecho a la información.**

E. Zonas de disputa Interpretativa.

Las cuatro zonas de disputa no aparecen como “conflictos abiertos” en el texto, sino como **cláusulas-puente**: fórmulas que permiten dos lecturas posibles. Una lectura protectora, apoyada en la finalidad del Convenio; y una lectura restrictiva, apoyada en la flexibilidad nacional, la clasificación contractual o la protección de intereses empresariales.

La clave interpretativa es esta: el Convenio final reconoce a los trabajadores de plataformas **independientemente de la clasificación de su situación en el empleo**, pero luego varios derechos se modulan según esa misma clasificación. Ahí nace buena parte de la disputa.

F. 1. Clasificación laboral: relación de trabajo, falsa autonomía y “tercera zona”

El texto final

El artículo 9 dice que cada Estado debe 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, basándose principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago, entre otros elementos, y considerando las especificidades del trabajo realizado a través de plataformas.

Esta fórmula es muy importante porque evita que la calificación contractual impuesta por la plataforma sea decisiva. El eje no es lo que diga el contrato, sino **los hechos de la ejecución del trabajo**.

Dónde está la disputa

La disputa está en determinar qué hechos alcanzan para afirmar que hay relación de trabajo.

Desde una lectura protectoria, los indicios centrales serían: control algorítmico, fijación unilateral de tarifas, geolocalización, reputación digital obligatoria, sanciones por rechazo de tareas, bloqueo o desactivación de cuenta, organización de la demanda, imposibilidad real de negociar condiciones, subordinación económica y dependencia de la plataforma como puerta de acceso al mercado.

Desde una lectura restrictiva, las plataformas dirán que no hay relación de trabajo cuando el trabajador pueda conectarse o desconectarse, usar varias aplicaciones, elegir horarios, aportar herramientas propias o aceptar/rechazar tareas. Es la típica defensa: “no hay subordinación clásica porque no hay jefe físico, horario fijo ni establecimiento”.

El problema es que la subordinación en plataformas no siempre aparece como orden directa. Muchas veces aparece como **arquitectura digital de dependencia**: ranking, penalización invisible, asignación algorítmica, tarifas dinámicas, incentivos conductuales, reputación, opacidad y riesgo de desactivación.

El punto fino

El Convenio no adopta expresamente una presunción universal de laboralidad. Eso lo hace más aceptable para muchos Estados, pero deja abierta la batalla por los criterios nacionales de clasificación. La Oficina registró que varios gobiernos y actores discutieron justamente si debía haber mayor referencia a subordinación, clasificación nacional, presunción de relación de trabajo o supresión de referencias a instrumentos como la Recomendación núm. 198.

La interpretación sindical debería insistir en que el artículo 9 no permite una clasificación puramente formal. La frase “basándose principalmente en los hechos” es la puerta de entrada al principio de primacía de la realidad.

Traducción política

La disputa no será “empleado sí / empleado no” en abstracto. Será: **qué tipo de control cuenta como subordinación**.

En el siglo XX, la subordinación era visible: horario, supervisor, establecimiento. En plataformas, la subordinación puede ser estadística, reputacional, predictiva y algorítmica. La tarea sindical y regulatoria será demostrar que el control digital también es control laboral.

2. Remuneración de autónomos: salario mínimo, gastos y tiempo no pagado

El texto final

El artículo 10 tiene tres capas.

Primero, todo pago adeudado debe abonarse puntualmente, en su totalidad, con deducciones legales y por medios legales. Segundo, para trabajadores vinculados por una relación de trabajo, debe garantizarse una remuneración no inferior al salario mínimo aplicable y compensación de gastos conforme a legislación y práctica nacionales. Tercero, respecto de trabajadores no vinculados por una relación de trabajo, el Estado solo debe **considerar si** esas medidas se aplicarán.

Ahí está la disputa.

Qué cambió respecto del proyecto

El proyecto previo era más exigente: decía que las medidas sobre remuneración mínima y compensación de gastos debían hacerse extensivas, “en la medida de lo posible y según proceda”, a trabajadores no vinculados por una relación de trabajo.

El texto final baja la intensidad: ya no dice “hará extensivas”; dice “considerará si”.

No es un cambio menor. “Hacer extensivo, en la medida de lo posible” crea una orientación de cobertura. “Considerar si” crea una obligación de evaluación, pero no necesariamente de resultado.

Dónde está la disputa

La disputa será si el Convenio permite sostener que los autónomos de plataformas deben tener algún piso económico equivalente al salario mínimo, o si ese piso queda reservado solo para quienes sean clasificados como trabajadores dependientes.

Lectura protectoria: aunque el artículo 10.2 habla expresamente de trabajadores vinculados por una relación de trabajo, el 10.3 obliga al Estado a evaluar la extensión de esas medidas a quienes no tengan relación laboral. Esa evaluación no puede ser ficticia. Debe ser razonada, pública, fundada y compatible con la finalidad del Convenio: trabajo decente en plataformas.

Lectura restrictiva: el salario mínimo solo corresponde a dependientes. Para autónomos, alcanza con pagar lo pactado contractualmente, siempre que se abone en tiempo y forma. El Estado cumple si “considera” la cuestión y decide no extenderla.

El núcleo económico oculto

El gran problema es que la remuneración en plataformas no se reduce al monto por tarea. Hay cuatro variables críticas:

Tiempo de espera: horas conectado, disponible o circulando sin tarea asignada.

Costos de producción: vehículo, combustible, datos móviles, mantenimiento, seguros, herramientas, energía, amortización.

Riesgo transferido: accidentes, demanda baja, cancelaciones, clima, inseguridad, cambios de algoritmo.

Pago opaco: tarifas dinámicas, incentivos, penalizaciones, propinas, deducciones, comisiones.

Por eso la frase del artículo 11 también importa: las plataformas deben proporcionar información precisa y fácilmente comprensible sobre remuneración o pago y deducciones.

Sin información, no hay posibilidad real de discutir si el pago es suficiente.

Traducción política

La disputa no será solamente “salario mínimo sí o no”. Será: **qué se considera trabajo remunerable.**

Las plataformas tenderán a decir que solo se paga la tarea efectivamente completada. La lectura laboral debe discutir que, cuando el trabajador está disponible bajo reglas de la plataforma, condicionado por algoritmos de asignación, reputación o incentivos, ese tiempo puede ser parte del tiempo de trabajo o, al menos, del tiempo económicamente relevante para calcular un piso digno.

3. Gobernanza algorítmica: información, explicación, revisión humana y desactivación

2. EL TEXTO FINAL

Los artículos 13, 14 y 15 forman el corazón algorítmico del Convenio.

El artículo 13 obliga a informar a trabajadores, representantes y organizaciones sobre el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o métodos similares, para seguimiento, evaluación o generación de decisiones relativas al trabajo, y sobre su impacto en condiciones de trabajo o acceso al trabajo.

El artículo 14 exige medidas para que los sistemas automatizados sean utilizados responsablemente por las plataformas, conforme a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El artículo 15 establece acceso, previa solicitud y sin demora injustificada, a una explicación escrita de decisiones significativas que afecten negativamente las modalidades de trabajo o el acceso al trabajo, y a revisión de ciertas decisiones, cuando proceda, con intervención humana apropiada.

Qué cambió respecto del proyecto

El proyecto era más fuerte en dos puntos.

Primero, decía que el uso de sistemas automatizados no debía vulnerar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El texto final lo reformula como obligación estatal de adoptar medidas apropiadas para asegurar un uso responsable.

Segundo, el proyecto reconocía acceso a explicación y revisión para trabajadores **y sus representantes u organizaciones**. El texto final conserva la información colectiva en el artículo 13, pero en el artículo 15 concentra el acceso a explicación y revisión en los trabajadores afectados.

Dónde está la disputa

Hay varias discusiones acumuladas.

La primera: qué significa “sistema automatizado”. Las plataformas podrían sostener que solo incluye decisiones plenamente automatizadas. La lectura protectoria debería incluir sistemas que, aunque tengan intervención humana formal, estén sustancialmente gobernados por algoritmos: asignación de tareas, cálculo de tarifas, evaluación de rendimiento, ranking, reputación, alertas, bloqueos, tiempos estimados, selección de trabajadores y priorización de demanda.

La segunda: qué significa “decisión significativa”. La plataforma intentará limitarlo a desactivación, no pago o terminación. Pero para un trabajador de plataforma también son significativas decisiones menos visibles: reducción de visibilidad, pérdida de prioridad, menor asignación de pedidos, caída en el ranking, cambios de zona, alteración de incentivos, penalización por rechazos, disminución de tarifa o pérdida de acceso a franjas rentables.

La tercera: qué significa “afecten negativamente”. La afectación negativa no siempre aparece como sanción explícita. Puede presentarse como una caída de oportunidades. Si el algoritmo no “castiga” formalmente pero deja de asignar tareas rentables, el efecto material puede ser equivalente a una sanción.

La cuarta: qué significa “revisión cuando proceda”. Esta frase abre una grieta. La lectura empresarial puede convertirla en revisión excepcional. La lectura protectoria debe sostener que procede siempre que la decisión afecte ingresos, continuidad, cuenta, acceso al trabajo o condiciones esenciales.

La quinta: qué significa “intervención humana apropiada”. No alcanza con que una persona presione “confirmar” sobre una decisión algorítmica. La intervención humana debe ser real: persona competente, con autoridad para modificar la decisión, acceso a información suficiente, deber de fundamentar y posibilidad de reparación.

Desactivación de cuentas

El artículo 17 prohíbe suspensión, desactivación o terminación por motivos discriminatorios u otros motivos ilegales.

El proyecto previo hablaba de motivos discriminatorios u otros motivos **injustificados**.

Ese cambio es relevante. “Ilegal” es más estrecho que “injustificado”. Una decisión puede ser abusiva, desproporcionada, opaca o arbitraria sin encajar fácilmente en una ilegalidad expresa. Por eso, la estrategia interpretativa debe conectar el artículo 17 con el artículo 15: aunque una desactivación no sea discriminatoria, si afecta el acceso al trabajo debe tener explicación, revisión y una intervención humana apropiada.

Traducción política

La disputa no será solamente “transparencia del algoritmo”. Será: **quién gobierna el poder disciplinario digital**.

En una empresa clásica, el poder disciplinario tiene rostro: supervisor, telegrama, sanción, procedimiento. En plataformas, ese poder puede presentarse como métrica, puntuación, desactivación, invisibilización o reasignación. La tarea jurídica es desnaturalizar esa forma técnica y mostrarla como poder laboral.

4. Secreto comercial vs. derecho a la información, control público y acción colectiva

El texto final

El artículo 24.4 agrega que, al aplicar el Convenio, todo Miembro adoptará medidas apropiadas para proteger la información comercialmente sensible de las plataformas digitales de trabajo.

Al mismo tiempo, el Convenio exige información sobre remuneración, condiciones de empleo o contratación, sistemas automatizados y datos personales. También exige mecanismos de cumplimiento y control de aplicación. Ahí está la tensión.

Dónde está la disputa

Las plataformas pueden invocar secreto comercial, propiedad intelectual o información comercial sensible para limitar el acceso a datos sobre algoritmos, tarifas, criterios de asignación, suspensiones, desactivaciones, rankings, sistemas reputacionales y modelos de evaluación.

La lectura protectoria debe responder que el artículo 24.4 no es una cláusula de inmunidad empresarial. No dice que la información sensible prevalece siempre. Dice que debe ser protegida **al aplicar el Convenio**. Por lo tanto, debe compatibilizarse con los demás artículos, no vaciarlos.

Dicho en términos jurídicos: la protección de información comercialmente sensible es un límite, pero no puede convertirse en una excepción total frente a derechos laborales, libertad sindical, negociación colectiva, debido proceso, inspección laboral, seguridad y salud, protección de datos o tutela judicial efectiva.

El punto fino

Hay que distinguir tres niveles de información.

- 1) la información individual: cuánto se pagó, qué se descontó, por qué se bloqueó una cuenta, qué datos personales se procesaron, qué decisión afectó al trabajador. Esa información difícilmente pueda negarse por secreto comercial, porque es indispensable para ejercer derechos individuales.
- 2) la información colectiva: criterios generales de asignación, evaluación, remuneración, ranking, suspensión, desactivación, gestión de riesgos, cambios relevantes en el sistema. Esa información es indispensable para libertad sindical y negociación colectiva. El artículo 13 incluye expresamente a representantes y organizaciones en la información sobre sistemas automatizados.

- 3) el núcleo técnico propietario: código fuente, arquitectura interna completa, fórmulas comerciales protegidas, secretos estrictamente competitivos. Ahí puede haber mecanismos de protección: confidencialidad, acceso regulado, auditorías independientes, información agregada, entrega a autoridad pública o comités técnicos bajo reserva.

La disputa será dónde se traza la frontera entre esos tres niveles.

Por qué esto es decisivo

Si el secreto comercial se interpreta de modo expansivo, los derechos algorítmicos quedan vacíos. La plataforma podría decir: “informo que uso algoritmos, pero no explico cómo asigno tareas, cómo calculo tarifas, cómo penalizo rechazos, cómo evalúo reputación ni cómo decido desactivaciones porque todo eso es sensible”.

Esa lectura destruiría la eficacia del Convenio. La lectura correcta debe ser funcional: la información comercialmente sensible se protege, pero no puede impedir el acceso a la información necesaria para verificar cumplimiento laboral, prevenir discriminación, garantizar seguridad y salud, impugnar decisiones y negociar colectivamente.

Traducción política

La disputa no será “secreto sí o no”. Será: **quién puede auditar el poder privado de organización digital del trabajo.**

El secreto comercial protege competencia. Pero el derecho laboral protege personas. Cuando el secreto comercial encubre subordinación, discriminación, descuentos indebidos, bloqueo arbitrario o riesgos laborales, debe ceder ante mecanismos de control proporcionados.

La arquitectura común de las cuatro disputas

Estas cuatro zonas están conectadas.

- 1) La **clasificación laboral** define qué derechos se activan con mayor intensidad.
- 2) La **remuneración** depende de esa clasificación, pero también de la información disponible sobre tarifas, tiempo y costos.
- 3) La **gobernanza algorítmica** determina quién accede al trabajo, cuánto gana, cómo es evaluado y cuándo puede ser expulsado.
- 4) El **secreto comercial** puede ser usado como barrera para impedir que trabajadores, sindicatos, jueces e inspectores conozcan cómo funciona ese sistema.

Por eso, la disputa central no es tecnológica. Es jurídica y política: **si la plataforma será tratada como una simple intermediaria digital o como un sujeto que organiza trabajo, distribuye ingresos, disciplina conductas y debe responder por derechos laborales fundamentales.**

Una fórmula interpretativa fuerte

La lectura sindical debería sostener cuatro tesis:

1. **Primacía de la realidad digital:** el control algorítmico puede configurar subordinación aunque no exista jefe físico ni horario clásico.
2. **Trabajo decente como piso económico:** incluso cuando no haya relación laboral reconocida, el Estado debe justificar seriamente si extiende protección remuneratoria mínima a trabajadores económicamente dependientes de plataformas.
3. **Debido proceso algorítmico:** toda decisión automatizada que afecte ingresos, acceso al trabajo, reputación o continuidad debe ser explicable, revisable y corregible por intervención humana real.
4. **Transparencia proporcionada:** el secreto comercial no puede usarse para neutralizar derechos laborales, acción sindical, inspección, negociación colectiva ni tutela judicial.

El Convenio final no cierra la batalla; la traslada al plano de la **implementación nacional, la negociación colectiva, la inspección laboral y la litigación estratégica**. En esas cuatro zonas se va a decidir si el Convenio funciona como una norma transformadora o como un estándar mínimo administrable por las propias plataformas.

6. Después del convenio, que?

El Convenio no resuelve por sí mismo todas las controversias de la economía de plataformas. Fija un **marco internacional mínimo**, pero la eficacia real dependerá de cuatro campos de traducción: **norma interna, negociación colectiva, inspección laboral y litigación estratégica**.

La base textual de esa idea está en el artículo 24: el Convenio podrá aplicarse por **legislación, convenios colectivos, decisiones judiciales, combinación de esos medios o cualquier otra forma conforme a la práctica nacional**. Es decir, el propio Convenio no piensa su aplicación como un único canal, sino como una arquitectura plural de implementación.

1. Implementación nacional: convertir principios en reglas operativas

El Convenio dice “todo Miembro adoptará medidas”, “adoptará medidas apropiadas”, “se asegurará”, “procurará adoptar”. Esas fórmulas no son autosuficientes. Necesitan ser traducidas en derecho interno.

Por ejemplo, el Convenio dice que debe asegurarse la **clasificación correcta** de los trabajadores de plataformas, basada principalmente en los hechos relativos a la ejecución del trabajo, la remuneración o el pago, y las especificidades del trabajo en plataformas.

Pero el Convenio no dice exactamente:

- 1) qué autoridad clasificará;
- 2) si habrá presunción de laboralidad;

- 3) qué indicios configuran dependencia;
- 4) qué valor tendrán la geolocalización, el ranking, la aceptación de pedidos, la penalización algorítmica o la desactivación;
- 5) qué carga probatoria tendrá la plataforma;
- 6) qué procedimiento deberá seguirse;
- 7) qué sanción habrá ante fraude o falsa autonomía.
- 8) Todo eso queda para la implementación nacional.

Lo mismo ocurre con la formalización. El artículo 8 obliga a facilitar la formalización del trabajo en plataformas, incluido el registro de trabajadores independientes. Pero el texto no determina si ese registro será laboral, tributario, previsional, de actividad económica, sindical, sectorial o mixto. Esa decisión queda al derecho interno.

Entonces, cuando digo que la disputa se traslada a la implementación nacional, quiero decir que el Convenio abre una obligación internacional, pero cada Estado deberá decidir **cómo la transforma en instituciones, procedimientos, sanciones, registros, derechos exigibles y obligaciones concretas de las plataformas.**

La implementación nacional será el primer campo de disputa porque ahí se definirá si el Convenio se aplica con una lógica protectoria o meramente administrativa.

Una implementación débil podría limitarse a crear un registro de plataformas, pedir información mínima y mantener intacta la contratación autónoma.

Una implementación fuerte podría establecer presunción de relación laboral cuando exista control algorítmico, obligación de transparencia tarifaria, derecho a revisión humana, registro obligatorio de plataformas, cobertura de seguridad social, acceso sindical a información y mecanismos de inspección digital.

La diferencia entre una y otra implementación es enorme.

2. Negociación colectiva: transformar estándares mínimos en derechos situados

El Convenio reconoce expresamente la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como principios y derechos fundamentales aplicables en la economía de plataformas. Además, varios artículos del texto final mencionan los convenios colectivos como fuente posible de regulación, por ejemplo en remuneración, deducciones y medios de pago.

Esto es central. El Convenio no debe leerse solo como una norma estatal. También habilita una disputa paritaria.

¿Por qué? Porque muchas cuestiones de plataformas son demasiado dinámicas para quedar cerradas únicamente en la ley. Los algoritmos cambian, las tarifas cambian, los modelos de negocio cambian, las formas de control cambian, las modalidades de tercerización cambian. La negociación colectiva puede operar como mecanismo de actualización permanente.

En una agenda sindical, la negociación colectiva debería traducir el Convenio en cláusulas concretas sobre:

- 1) información previa sobre cambios algorítmicos;
- 2) criterios de asignación de tareas;
- 3) derecho a conocer motivos de suspensión o desactivación;
- 4) procedimiento de revisión humana;
- 5) parámetros de remuneración mínima;
- 6) compensación de gastos;
- 7) tiempo de espera o disponibilidad;
- 8) seguridad y salud en el trabajo;
- 9) violencia y acoso de terceros;
- 10) protección de datos personales;
- 11) derecho a desconexión sin represalias;
- 12) mecanismos de consulta sindical;
- 13) comités mixtos de seguimiento tecnológico.

El artículo 13 es especialmente relevante porque exige informar no solo a trabajadores individuales, sino también a sus representantes u organizaciones representativas sobre el uso de sistemas automatizados y su impacto en condiciones de trabajo o acceso al trabajo. Esa cláusula puede ser convertida en una herramienta de negociación colectiva: sin información algorítmica mínima, no hay negociación real sobre condiciones de trabajo en plataformas.

La disputa colectiva será, entonces, esta: si las plataformas aceptan negociar solo cuestiones periféricas —capacitaciones, beneficios, comunicación— o si deben negociar el núcleo real de organización del trabajo: tarifas, asignación, reputación, bloqueos, tiempos, riesgos, datos y algoritmos.

Mi lectura: en plataformas, la negociación colectiva no puede limitarse al salario. Tiene que disputar la **gobernanza del sistema digital de trabajo**.

3. Inspección laboral: pasar del control documental al control digital

El artículo 22 exige mecanismos que aseguren el cumplimiento y el control de aplicación de la legislación nacional y de los convenios colectivos pertinentes. Esa cláusula es breve, pero decisiva.

El problema es que la inspección laboral clásica fue diseñada para otro tipo de empresa: establecimiento físico, nómina de personal, horario visible, supervisor identificable, recibos de sueldo, libros laborales, cartelera, elementos de seguridad, registro presencial.

En plataformas, el centro de mando puede ser invisible. El poder de organización está en la aplicación, en los datos, en las reglas de asignación, en la reputación, en el sistema de pagos, en la geolocalización, en el bloqueo de cuentas y en los intermediarios.

Por eso, implementar el Convenio exige una inspección laboral distinta: una **inspección digital del trabajo**.

No alcanza con preguntar si hay empleados registrados. Hay que poder auditar:

- 1) cómo se asignan tareas;
- 2) cómo se fijan tarifas;
- 3) qué datos se recolectan;
- 4) cómo se calculan deducciones;
- 5) qué criterios provocan suspensiones o desactivaciones;
- 6) qué reclamos hacen los trabajadores;
- 7) qué tiempos de espera existen;
- 8) qué accidentes ocurren;
- 9) qué riesgos se generan;
- 10) qué intermediarios participan;
- 11) qué decisiones son automatizadas;
- 12) qué intervención humana real existe.

El artículo 15 da base para exigir explicación escrita y revisión de decisiones significativas generadas por sistemas automatizados, con intervención humana apropiada. El artículo 16 agrega garantías sobre datos personales, acceso, rectificación y supresión. Todo eso debería ser objeto de control público, no solo de reclamos individuales.

La dificultad práctica será la objeción empresarial: secreto comercial, propiedad intelectual, confidencialidad algorítmica. El artículo 24.4 incorpora la protección de información comercialmente sensible. Pero esa protección no puede vaciar las facultades de fiscalización. Deberá resolverse mediante mecanismos proporcionados: acceso reservado de la autoridad, auditorías independientes, protocolos de confidencialidad, información agregada, trazabilidad de decisiones y obligación de conservar registros.

La disputa inspectiva será, entonces, esta: si la autoridad laboral puede entrar en el “establecimiento digital” o si la plataforma logra blindar su arquitectura decisoria bajo secreto comercial.

En términos simples: la inspección laboral del futuro no solo tendrá que mirar lugares de trabajo. Tendrá que mirar **sistemas de decisión**.

4. Litigación estratégica: construir jurisprudencia donde el Convenio deja fórmulas abiertas

La litigación estratégica aparece porque el Convenio contiene estándares abiertos: “clasificación correcta, medidas apropiadas, intervención humana apropiada, protección eficaz, información comprensible, trato no menos favorable, motivos

ilegales, condiciones de trabajo, acceso al trabajo”.¹ que necesitan interpretación judicial o administrativa.

El artículo 21 obliga a asegurar acceso fácil a mecanismos de solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces, y a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. El artículo 24 reconoce expresamente las decisiones judiciales como una de las vías posibles de aplicación del Convenio.

Eso significa que los tribunales no son un actor externo al Convenio. Son parte de su mecanismo de realización.

Por eso estimo que la litigación estratégica puede cumplir varias funciones.

- 1) puede definir si el control algorítmico equivale a subordinación jurídica. Ahí se juega la clasificación laboral.
- 2) puede discutir si la desactivación de cuenta es una sanción, una terminación contractual, una restricción de acceso al trabajo o una medida disciplinaria encubierta. El artículo 17 solo prohíbe suspensiones, desactivaciones o terminaciones basadas en motivos discriminatorios u otros motivos ilegales. Pero, conectado con el artículo 15, puede sostenerse que toda desactivación relevante exige explicación, revisión e intervención humana real.
- 3) puede obligar a producir información. En plataformas, muchas veces el trabajador no sabe por qué gana menos, por qué recibe menos tareas, por qué

¹ Cuando se afirma que el Convenio “traslada” parte de la disputa al plano de la implementación nacional, la negociación colectiva, la inspección laboral y la litigación estratégica, se utiliza la expresión en un sentido técnico. La Comisión Normativa trabajó sobre un procedimiento de doble discusión y sobre una secuencia documental acumulativa —informes blanco, amarillo, marrón y azul, junto con el Informe de la Comisión de la primera discusión— que, según la propia Oficina, debía ser considerada como un todo para comprender la evolución del proyecto y el razonamiento seguido. En ese marco, la Oficina recogió la preferencia expresada por los mandantes por un convenio “basado en principios”, suficientemente flexible para contemplar la diversidad de modelos empresariales, modalidades de trabajo, clasificaciones de la situación en el empleo y circunstancias nacionales, así como por la simplificación o fusión de disposiciones sin menoscabar su contenido. Esa opción metodológica se refleja en el texto final: el Convenio no agota en sí mismo todos los procedimientos, instituciones y estándares técnicos aplicables a la economía de plataformas, sino que fija obligaciones internacionales de orientación y de resultado cuya densidad normativa deberá concretarse a través de los medios reconocidos por el propio instrumento. En particular, el artículo 24 dispone que cada Miembro aplicará el Convenio, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, por medio de la legislación, los convenios colectivos, las decisiones judiciales, una combinación de esos medios o cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. A su vez, los artículos 21 y 22 remiten, respectivamente, a mecanismos de solución de conflictos y vías de recurso y reparación, y a mecanismos de cumplimiento y control de aplicación de la legislación nacional y los convenios colectivos pertinentes. Por ello, la eficacia real del Convenio dependerá de cuatro planos articulados: la implementación nacional, que transformará los principios en reglas, procedimientos, registros, sanciones y autoridades competentes; la negociación colectiva, que podrá adaptar esos estándares a sectores, plataformas y modelos de organización del trabajo concretos; la inspección laboral, que deberá controlar no solo relaciones documentales sino también sistemas digitales de asignación, remuneración, evaluación y desactivación; y la litigación estratégica, llamada a precisar judicial o administrativamente conceptos abiertos como clasificación correcta, medidas apropiadas, intervención humana apropiada, acceso al trabajo, motivos ilegales, reparación eficaz y protección no menos favorable. En suma, el Convenio establece un piso internacional común, pero su alcance material se decidirá en buena medida en los procesos nacionales de regulación, negociación, fiscalización y adjudicación de derechos.

fue penalizado, qué dato fue usado, qué parámetro cambió o qué decisión automatizada lo afectó. El Convenio da base para pedir información sobre remuneración, deducciones, sistemas automatizados, condiciones de contratación y datos personales.

- 4) puede construir estándares sobre reparación. No basta con decir “hubo error algorítmico”. La reparación puede incluir reinstalación de cuenta, pago de montos retenidos, corrección de datos, rectificación reputacional, compensación por daño, cese de prácticas discriminatorias o medidas colectivas.
- 5) puede ordenar medidas probatorias novedosas: exhibición de datos, pericias informáticas, auditorías algorítmicas, inversión dinámica de la carga de la prueba, conservación de logs, entrega de criterios de asignación o trazabilidad de decisiones.

La litigación estratégica no debe pensarse solo como juicios individuales. También puede haber acciones colectivas, conflictos de encuadramiento, acciones sindicales por acceso a información, medidas cautelares ante desactivaciones masivas, denuncias ante autoridad laboral, planteos de discriminación algorítmica y reclamos de seguridad y salud.

La relación entre los cuatro planos

Los cuatro planos no son compartimentos separados. Funcionan como una cadena.

La **implementación nacional** crea reglas generales.

La **negociación colectiva** las adapta al sector y al modelo concreto de plataforma.

La **inspección laboral** verifica si esas reglas se cumplen en la práctica.

La **litigación estratégica** corrige incumplimientos, llena vacíos interpretativos y genera precedentes.

El Convenio final parece diseñado precisamente para eso: no clausura el debate en Ginebra, sino que baja un estándar internacional que deberá ser completado por las instituciones nacionales y por la acción sindical.

La idea de fondo

La economía de plataformas desplaza el conflicto laboral desde el establecimiento físico hacia la infraestructura digital. Por eso, el Convenio no se juega solamente en su texto. Se juega en la capacidad de traducirlo a cuatro lenguajes:

- 1) **lenguaje normativo**, mediante leyes y reglamentos;
- 2) **lenguaje paritario**, mediante convenios colectivos y comités de seguimiento;
- 3) **lenguaje inspectivo**, mediante fiscalización digital y acceso a datos;
- 4) **lenguaje judicial**, mediante casos que definan subordinación, debido proceso algorítmico, remuneración suficiente y transparencia.

El Convenio crea un piso internacional; la implementación nacional define su densidad jurídica; la negociación colectiva define su contenido situado; la

inspección laboral define su eficacia material; y la litigación estratégica define su alcance interpretativo.

O, dicho de modo más político: el Convenio abre una puerta. Lo que pase del otro lado dependerá de la correlación de fuerzas, la inteligencia regulatoria del Estado, la capacidad sindical de negociar información y la voluntad judicial de mirar el algoritmo como una forma contemporánea de organización del trabajo.