**Detrás de la abstención.**

Autonomía, poder algorítmico e igualdad en el trabajo en plataformas

Villagra Andrea Noelia[1]

**RESUMEN:**

El Convenio núm. 193 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) sobre trabajo decente en la economía de plataformas inaugura un estándar internacional. Esta propuesta de ponencia busca analizar la eventualidad ratificación en Argentina desde una perspectiva crítica y constructiva, abordando las posibilidades de implementación a partir de una interpretación sistemática con los Convenios Nº 100, 111, 156 y 190, atendiendo a su inserción en el conjunto del sistema normativo internacional del trabajo y a la interrelación existente entre sus mecanismos de protección. Es en esta dirección que se propone que la implementación argentina avance hacia una gobernanza algorítmica con perspectiva de género, en la cual el diálogo social funcione como una herramienta superadora.

Palabras clave: trabajo en plataformas, género, negociación colectiva, gobernanza algorítmica.

**ABSTRACT:**

The International Labour Organization (hereinafter, ILO) Convention No. 193 concerning decent work in the platform economy establishes a new international standard. This paper proposal seeks to analyse its potential ratification by Argentina from a critical and constructive perspective, addressing the possibilities for its implementation through a systematic interpretation in conjunction with Conventions Nos. 100, 111, 156 and 190, while considering its place within the broader international labour standards system and the interrelationship among their respective protection mechanisms. In this regard, the paper proposes that Argentina's implementation should move towards gender-responsive algorithmic governance, in which social dialogue serves as a transformative tool.

Keywords: platform work, gender, collective bargaining, algorithmic governance.

[1] Villagra Andrea Noelia. Abogada y docente (UBA) magister y doctoranda (USAL).

## I. **Introducción**

La adopción del Convenio Nº 193 por la Conferencia Internacional del Trabajo[2] representa un punto de inflexión en la regulación internacional del trabajo en plataformas. Por primera vez, una norma internacional del trabajo aborda específicamente una modalidad productiva en la que la organización y control de la prestación de tareas pueden encontrarse mediados por sistemas automatizados en el seno de la máxima expresión tripartita.

El convenio se adoptó con un alto consenso: 406 votos a favor, 8 en contra y 36 abstenciones[3]. Argentina participó en la construcción del nuevo estándar internacional pero su representación gubernamental se abstuvo al momento de su adopción, en armonía con lo dispuesto en la Ley de Modernización Laboral de Argentina, Nº 27.802. Inmediatamente después, el Congreso de la Nación recibió iniciativas dirigidas a su aprobación[4]. Ello abre algunos interrogantes, como ¿Qué significa para Argentina ratificar un Convenio respecto del cual su representación gubernamental se abstuvo y, en caso de hacerlo, qué condiciones deberían acompañar su implementación para que constituya una verdadera herramienta de igualdad en el trabajo en plataformas? Además, debemos preguntarnos ¿Hasta dónde puede reconocerse la dependencia de la persona trabajadora al poder del algorítmico de la plataforma y, simultáneamente, presumirse normativamente su autonomía? Ademas, deberemos abordar cuestiones más profundas: ¿qué debería significar ratificar el Convenio Nº 193 en un mercado de trabajo atravesado por desigualdades estructurales?

La hipótesis propuesta es que la ratificación constituiría un avance, pero su potencial transformador dependerá de una implementación capaz de convertir la igualdad formal en igualdad sustantiva.

## II. **Un nuevo piso de protección.**

El Convenio establece un marco específico para el trabajo realizado mediante plataformas digitales, aborda la correcta determinación de la relación de trabajo y reconoce derechos vinculados con libertad sindical y negociación colectiva, igualdad y no discriminación, seguridad y salud, protección social, remuneración, datos personales

---

[2] OIT, 2026. "*Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas", núm. 193.*

[3] Human Right Wach (2026) *"ILO Adopts Landmark Treaty on Gig Work. Governments Should Ratify, Implement Convention" Recuperado en Agosto del 2026. Disponible en: https://www.hrw.org/news/2026/06/12/ilo-adopts-landmark-treaty-on-gig-work?utm_source*

[4] Proyecto de Ley 2991-D-2026
https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/detalle_tp_adjunto/index.html?id=292720

y violencia y acoso. Sin dudas, con la adopción de este convenio, la OIT entra en el trabajo del siglo XXI[5].

Cierto es que las transformaciones estructurales que atravesó (y atraviesa) el mundo del trabajo en la era digital no se agota en la innovación tecnológica aplicada a la prestación de tareas, sino que es capaz de modificar profundamente la organización económica, las relaciones sociales y las formas de ejercicio del poder. Huelga aclarar que este conjunto de tecnologías nuevas merece el nombre de *revolución* porque tuvo (y tiene) el poder de traer consigo una transformación en toda la economía. Este es el caso del paradigma tecnoeconómico[6], que se va articulando mediante el uso de las nuevas tecnologías a medida que estas se van difundiendo, lo que multiplica su impacto en toda la economía y, eventualmente, modifica también la manera como se organizan las estructuras socioinstitucionales, en este caso, en el mundo laboral.

Especial relevancia adquiere la regulación de los sistemas automatizados. Los arts. 13 a 15 introducen obligaciones relativas a información, utilización responsable y revisión de determinadas decisiones automatizadas lo que reviste gran importancia, toda vez que el algoritmo no es una mera infraestructura tecnológica neutral, comprender la naturaleza real del sesgo algorítmico, incluido su componente institucional y estructural, no solo es condición para mitigarlo en un sistema concreto, sino también presupuesto para diseñar marcos jurídicos eficaces[7]. De esta manera ingresa en al campo de regulación del poder laboral cuyo desafío será dar una respuesta dinámica y eficaz[8] con el fin de evitar que la innovación tecnológica se traduzca en nuevas formas de deshumanización laboral, garantizando que el desarrollo digital tenga coherencia con los principios de dignidad humana, igualdad sustantiva y justicia social.

A nivel individual, es urgente cuestionar críticamente cuál es el lugar que ocupa la persona trabajadora dentro de los nuevos modelos empresariales orientados hacia la eficiencia y a la innovación constante. Tales exigencias de flexibilidad organizacional y capacidad de reacción inmediata impactarán sobre las condiciones materiales del trabajo. En este sentido, afectará de manera diferencial a quienes históricamente ocuparon posiciones de mayor vulnerabilidad dentro del mundo laboral.

---

[5] RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Maria Luz (2026) "Datos y algoritmos en el trabajo en plataformas: la Organizacion Internacional del Trabajo entra en el trabajo del siglo XXI" para Cielo Laboral

[6]Según Carlota Perez, un paradigma tecnoeconómico es el resultado de un complejo proceso de aprendizaje colectivo articulado en un modelo mental dinámico de prácticas óptimas económicas, tecnológicas y organizativas para el período durante el cual una revolución tecnológica específica es adoptada y asimilada por el sistema económico y social.

PEREZ Carlota (2010) "*Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecnoeconómicos"* en "*Technological revolutions and techno-economic paradigms"*. Pag. 151. Cambridge Journal of Economics, vol. 34, n° 1.

[7] Romero Rodenas, María José (2026) *"Inteligencia artificial, género y trabajo: propuestas jurídicas para la protección de la igualdad y la no discriminación"* Editorial Bomarzo. España.

[8] Adhiriendo a la postura de Arturo Bronstein quien asegura que derecho del trabajo debe reformularse de cara al siglo XXI, precisamente para evitar que el mundo retorne a injusticias sociales que fueron propias del siglo XIX. Bronstein Arturo (2005)

Desde una perspectiva de igualdad de género, el riesgo central radica en que la lógica de productividad algorítmica y optimización reduzca a las personas trabajadoras a meros datos de rendimiento o unidades funcionales de eficiencia, invisibilizando dimensiones fundamentales de la experiencia humana, tales como las tareas de cuidado, la salud mental, los tiempos de descanso y las desigualdades materiales que condicionan las trayectorias laborales. En esta cuarta revolución industrial, resulta dudoso que los beneficios que prometen tanto la digitalización como la automatización se consigan sin una intervención sindical y legal[9].

La doctrina especializada se refirió en sumadas oportunidades a la neutralidad del algoritmo, toda vez que procesan datos con criterios construidos en mercados de trabajo previamente desiguales. En esta inteligencia, es preciso resaltar que si bien la adopción de un nuevo piso de protección se erige como un nuevo estándar internacional el mismo requiere una lectura crítica desde la perspectiva de igualdad de género.

Consideremos algunos ejemplos: Un criterio como la *disponibilidad* que se muestra como objetivo, posiblemente (y probablemente) perjudique a quienes asumen mayores responsabilidades de cuidado, las *evaluaciones de clientes* que cimienta el sistema de reputación, posiblemente incorporé prejuicios de género, el *mecanismo automatizado* de asignación de tareas o remuneraciones puede reproducir desigualdades sin necesidad de una decisión discriminatoria explícita.

El problema, entonces, excede la transparencia y evidencia que conocer cómo decide un algoritmo no garantiza que su decisión sea igualitaria.

La perspectiva de igualdad género acompañada de otras categorías analíticas como la de la interseccionalidad, puede operar como un criterio para su implementación efectiva.

A nivel colectivo, vemos que este paradigma tecno económico va progresivamente cambiando la morfología de las empresas, lo que no favorece la acción colectiva ni las condiciones para que se genere, ya no sólo son lugares físicos donde se prestan servicios o se producen bienes, sino que añaden a su realidad material una realidad virtual o digital por la que la parte empleadora extiende su poder de dirección. Con ello, las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical se agravan en gran medida tanto a nivel cuantitativo como cualitativo[10]. Es decir, que estas nuevas formas dañan las formas tradicionales de construcción colectiva, dificultando la identificación de intereses comunes y erosionando espacios históricos de organización sindical, por lo tanto, requiere una nueva estrategia sindical dirigida a mantener y recuperar su papel como

---

[9] ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2019) *"El dialogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa" Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (42). Disponible en: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21204 España

[10] GARCÍA GARCÍA, Ana (2025) "*Inteligencia Artificial y libertad sindical. El impacto de la gestión laboral algorítmica en los derecho colectivos"* Pág. 215. Editorial Comares. Granada.

aglutinadores de los intereses laborales y como interlocutores válidos en la elaboración y diseño de las normas laborales[11].

Frente a estructuras empresariales cada vez más complejas no será suficiente con normativa heterónoma, sino que vemos a la acción colectiva como una herramienta imprescindible de democratización social y promoción de igualdad sustantiva que nos convoca a reconstruir mecanismos de solidaridad, de sororidad y representación colectiva. Será tarea de las organizaciones sindicales y los agentes gubernamentales del Estado construir las herramientas organizativas, simbólicas, materiales e institucionales que permitan garantizar los derechos del trabajo, sabiendo que no existe determinismo sino determinación tecnológica, y que lo que separa a la realidad del horizonte es la política entendida como campo y práctica de disputa y transformación.[12]

## V. Argentina: de la incorporación normativa a la igualdad sustantiva.

La delicada actualidad Argentina se caracteriza una recesión económica grave lo que empuja a las personas a buscar alternativas de ingresos. Consecuentemente, en el cuarto trimestre del año 2024 se registraron récords históricos de pluriempleo. En este escenario, la oferta de empleo en plataformas se destaca como una fuente de ingresos complementaria[13]. De esta forma, se explica la creciente incorporación de mujeres a las plataformas de reparto o transporte de pasajeros. Sin perjuicio de que este tipo de actividades las expone a situaciones de peligrosidad diferenciados respecto de los varones, derivados de la interacción permanente con personas desconocidas, la exposición en espacios públicos y privados, la trazabilidad geolocalizada de sus desplazamientos y la persistencia de violencias de género en el espacio urbano[14], la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios genera condiciones que vuelve atractiva a esta modalidad de trabajo. Las plataformas aparecen como una alternativa de inserción económica relativamente rápida, con bajos requisitos de ingreso y con la posibilidad de administrar los tiempos de trabajo según necesidades personales o familiares. Debemos tener en cuenta, por ejemplo, que el sector de entrega a domicilio mediante plataformas exhibe barreras de entrada relativamente bajas. En este sentido, el sistema de incorporación de las trabajadoras es generalmente descrito como un procedimiento

---

[11] NIETO ROJAS Patricia (2025) *"Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva"* Pág. 24. Revista de Trabajo y Seguridad Social. España.

[12] HAIDAR Julieta (2020) *"La configuración del proceso del trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-metodo"* Pág. 81. Instituto de Investigaciones Gino Germani Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

[13] Facultad de Ciencias Económicas, UBA (2023) "*Radiografía del trabajo mediado por plataformas en Argentina"* 1a edición, Córdoba.

[14] DIAZ SANTANA Miguel Ángel y APARICIO LÓPEZ Rosario (2025) "*Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género"* Estudios sociológicos, 42, e2706. Disponible en: https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706

expeditivo[15], que le permite a la persona trabajadora la elección de las áreas de prestación de servicios, porque la *geolocalización* asi lo permite. Las trabajadoras cuando tienen a cargo tareas de cuidado de terceros prefieren trabajar cerca de su área de residencia y prefieren operar en lugares con menores tasas de inseguridad, lo que puede generar una baja de sus rankings, y en consecuencia, de los ingresos[16]. En la misma inteligencia debemos analizar la flexibilidad *horaria*, que a su vez se puede diferenciar en: la *cantidad de horas trabajadas* y la organización *flexible* de la jornada de trabajo. Lo cierto es que lo que intentarán es conciliar la actividad laboral con las responsabilidades del cuidado y/o evitar los riesgos asociados a la inseguridad en los horarios nocturnos. Por lo que, teniendo en cuenta que el pago de la franja nocturna es más elevado, podría referenciar una brecha en los ingresos entre géneros[17]. Estas ambivalencias son algunos de los ejemplos de los condicionantes que el mercado laboral de plataformas ofrece a las trabajadoras. Lo que se presenta como un beneficio es realmente una respuesta adaptativa frente a desigualdades estructurales preexistentes. En este escenario, la persona trabajadora se encuentra sumida en una lógica mercantilista donde su tutela fue desplazada. Corresponde entonces, hacer una mirada interdisciplinar con perspectiva de igualdad de género e interseccional, que nos permita visibilizar que la flexibilidad en estos casos tiene dos caras: mecanismo de inclusión económica y forma de transferencia hacia las propias trabajadoras de riesgos que históricamente el Estado, el mercado y las políticas de cuidado no lograron redistribuir.

Es en este contexto, tuvo lugar la 114ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en la que Argentina participo a través de la delegación gubernamental, conformada por funcionarios de la Secretaría de Trabajo/Ministerio de Capital Humano y la representación diplomática argentina en Ginebra encabezada por representante permanente de Argentina ante los organismos internacionales en Ginebra Carlos Foradori[18], la representación de la parte trabajadora fue personificada en el delegado titular fue Gerardo Martínez (UOCRA–CGT), quien ademas fue nombrado Vicepresidente de toda la 114.ª Conferencia en representación del Grupo de los

---

[15]MOURELO, Elva López y PEREYRA, Francisca. (2020). "*El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa".* Pág. 60. Estudios del trabajo. 56-91. Disponible: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es.

[16]BACHOER Lucia (2023) "*Ser tu propia jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"* en "*Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas"* para Lavboratorio. Pág 108. Nº33 2 / ISSN: 1852-4435

[17]BACHOER Lucia (2023) "*Ser tu propia jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"* en "*Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas"* para Lavboratorio. Pág 108. Nº33 2 / ISSN: 1852-4435

[18]INFOBAE (2026) *"Dura crítica de la CGT a la UIA y a la nueva ley laboral en un foro de la ONU: dijo que la celebran "empresarios oportunistas"* 6-06-2026, version web disponible en: https://www.infobae.com/economia/2026/06/06/dura-critica-de-la-cgt-a-la-uia-y-a-la-nueva-ley-laboral-en-un-foro-de-la-onu-dijo-que-la-celebran-empresarios-oportunistas/?outputType=amp-type&utm_

Trabajadores[19] y la representación empleadora por Martín Rappallini[20], presidente de la Unión Industrial Argentina (UIA) ademas de academicos/as y docentes argentinos/as.

La posición argentina ante la adopción del Convenio no fue homogénea, sino que expresó con particular claridad el carácter tripartito del dialogo social. Mientras la representación gubernamental argentina optó por la abstención en la votación final, la representación de los trabajadores sostuvo públicamente una posición favorable a la adopción del nuevo instrumento, destacando su capacidad para ofrecer un enfoque de derechos frente a los desafíos laborales, sociales y sindicales de la economía de plataformas. Esta divergencia impide referirse, sin mayores precisiones, a una única "posición argentina" y obliga a distinguir entre las posiciones de los distintos componentes de la delegación. Por razones de brevedad, y dado el objeto específico de este trabajo, no se reconstruirá exhaustivamente la actuación de cada sector, sino que se ofrecerá un panorama de las principales intervenciones de la representación gubernamental, en tanto resultan particularmente relevantes para comprender la posterior abstención y su relación con las opciones regulatorias adoptadas recientemente por el Estado argentino.

La abstención de la representacion gubernamental argentina frente al Convenio Nº 193, a prima facie, no parece responder a un rechazo general de la protección internacional del trabajo en plataformas. La principal zona de fricción se encuentra en la clasificación jurídica del trabajo: mientras el nuevo estándar internacional procura preservar una determinación basada primordialmente en la realidad de la prestación, la reforma argentina de 2026 optó por institucionalizar normativamente la figura del prestador independiente para los servicios de movilidad y reparto. La nueva normativa creó una categoría jurídica diferenciada, a partir de la cual partiremos desde la presunción normativa de *independencia*. El artículo 126, lo dice claramente*: "Los/as prestadores/as independientes de plataformas tecnológicas del servicio de movilidad de personas y/o reparto, tendrán derecho, sin que éstos impliquen un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia"*. Esta técnica legislativa reduce la fuerza expansiva del principio protectorio y desplaza el eje probatorio hacia quien pretenda acreditar que, bajo la apariencia de autonomía, existe subordinación jurídica, económica o técnica.

En esta inteligencia, la abstención puede leerse como manifestación de la dificultad de conciliar ambos modelos regulatorios. Lo dicho, se evidencia en la posición adoptada en los debates, la cual revela una diferencia entre aceptar transparencia algorítmica y aceptar gobernanza colectiva del algoritmo. En el debate de la del proyecto de Convención y Recomendación[21] se refiere que, en la creación del preámbulo del

---

[19] OIT (2026) "The future of work will not be determined by technology alone," says ILO Director-General" 2-6-2026 Disponible en: https://www.ilo.org/resource/news/ilc/ilc114/%E2%80%9C-future-work-will-not-be-determined-technology-alone%E2%80%9D-says-ilo-director?utm_source

[20] UIA (2026) *"La UIA destacó en Ginebra la importancia de la modernización laboral" 05-06-2026 Disponible:* https://uia.org.ar/uia/novedades/la-uia-destaco-en-ginebra-la-importancia-de-la-mod?utm_source

[21] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation

convenio, la delegación argentina manifiesta que *"la noción de desafíos existentes para los derechos y la protección de los trabajadores parece presuponer la existencia de una relación de dependencia"* es decir, desde el inicio, la delegacion gubernamental advierte que el texto no debería construirse de manera que presuponga laboralidad/dependencia[22]. En el debate por el articulo 6 sobre violencia y acoso, reitera la preocupación sobre la calificación y evita que las obligaciones se extiendan indistintamente sin atender al estatus laboral: *"Está de acuerdo con el texto existente. Debería agregarse que la obligación de notificar a la plataforma digital se encuentra vinculada con el tipo de relación de trabajo. No resultaría aplicable en el caso de trabajadores autónomos."*[23] Lo que deja en claro en el debate del art. 9 sobre clasificación de la situación en el empleo de los trabajadores de plataformas digitales. La delegación cuestiona la referencia a la recomendación sobre la relación de trabajo Nº 198 (2006) que enfatiza la determinación de la existencia de una relación laboral atendiendo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo, frente a las formas contractuales[24]. La preocupación de la clasificación se evidencia también en el intercambio por el art. 14[25] y el art. 26[26] lo que invita a concluir que esta fue la principal fricción con la letra del convenio que llevó a la abstención.

Al momento de la redacción del presente documento, no se acordó la recomendación del convenio 193. En los debates, en la que también participó la delegación gubernamental argentina se cristaliza la premisa respecto a la clasificación. En el apartado respecto a la determinación de la relación laboral (párrafo 9 de la recomendación), la delegación pidió directamente, *suprimir el párrafo,* junto a Bulgaria, Pakistan [27]. Misma postura adopta en el párrafo 10[28], 14 y 15[29]. En el párrafo 16, donde se discutía el rechazo de tareas y la desconexión, la posición adoptada por la delegación gubernamental argentina es reveladora: está de acuerdo con el texto, pero *debería aclararse que el derecho se aplica a los trabajadores autónomos*, mientras que *para los trabajadores asalariados deberían especificarse los supuestos en los cuales puede tener lugar el rechazo.* Es decir, parece utilizar la posibilidad de rechazar tareas/desconectarse como atributo

---

International Labour Conference. 114th Session. Disponible en: https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/realizing-decent-work-platform-economy-draft-convention-and-recommendation

[22] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 14.

[23] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 30.

[24] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 34.

[25] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 44.

[26] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 60.

[27] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 76.

[28] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 78.

[29] OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and ecommendation International Labour Conference. 114th Session, pág. 83.

característico de la autonomía, posición cercana al modelo que luego adopta la legislación argentina.

En este punto de análisis debemos profundizar la idea que inaugura este apartado: mientras el convenio procura preservar una determinación basada en la realidad de la prestación, la legislación argentina elige la figura del prestador independiente para los servicios de movilidad y reparto, y moldea la realidad a tal fin. Reitero que, a la luz de la transcripción publicitada por la OIT de la postura adoptada por la delegación gubernamental argentina en el debate, se infiere que es el motivo principal de su abstención. Cierto es que la autonomía no debería derivarse de una categoría establecida a priori, sino contrastarse con las condiciones reales en las que se presta el trabajo. En este punto, el Convenio ofrece una respuesta especialmente significativa porque *no presume* la laboralidad de todo trabajo en plataformas, pero exige que su calificación atienda primordialmente a los hechos de la prestación. La paradoja se da cuando el ordenamiento reconoce que existe poder, regula sus límites y, al mismo tiempo, pretende neutralizar sus efectos como indicio de dependencia. En síntesis, la Ley 27.802 procura asegurar normativamente la autonomía del prestador mientras que el Convenio N.º 193 procura asegurar que la autonomía o dependencia pueda verificarse en la realidad.

Lo expuesto hasta aca, suponen un desafío para la ratificación del convenio.

Ahora bien, desde una perspectiva de igualdad de género, una eventual ratificación excede la incorporación formal del Convenio. La autonomía que caracteriza al modelo argentino debe ser analizada a la luz de las desigualdades materiales sobre las que opera, a las que ya se hizo referencia, pero que se cimientan sobre la libertad de conexión, la disponibilidad temporal o el rechazo de tareas, las que no producen necesariamente iguales oportunidades cuando las responsabilidades de cuidado continúan distribuyéndose de manera desigual y los sistemas algorítmicos premian determinados patrones de disponibilidad. En este escenario, si bien se celebra la transparencia introducida por el convenio porque constituye una condición necesaria, pero, a todas luces, es insuficiente. Una eventual ratificación y su consecuente implementación sustantiva exigirá interpretarlo como parte del sistema normativo internacional del trabajo, de modo que permita trascender la aparente neutralidad de la gestión algorítmica para interrogar sus efectos materiales. Por ejmplo, el Convenio Nº 100[30] permite examinar si los sistemas de asignación y remuneración producen brechas en las oportunidades reales de ingreso, mientras que el Convenio Nº 111[31] permite identificar impactos discriminatorios derivados de criterios aparentemente neutros. Por su parte el Convenio N.º 156[32], permite advertir cómo los algoritmos pueden

[30]Convenio N.º 100 OIT (1951) sobre igualdad de remuneración, ratificado por Argentina el 24 de septiembre de 1956

[31]Convenio Nº 111 (1958) sobre discriminación en empleo y ocupación, ratificado por Argentina el 18 de junio de 1968.

[32]Convenio Nº 156 (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Argentina el 17 de marzo de 1988.

transformar la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado en diferencias de disponibilidad, productividad o acceso al trabajo y el Convenio Nº 190[33], faculta abordar la violencia y el acoso y su eventual reproducción mediante sistemas de reputación y evaluación. Desde esta perspectiva, la ratificación del Convenio Nº 193 supondría incorporar una nueva pieza a un entramado normativo capaz de someter el poder algorítmico a las exigencias de igualdad sustantiva.

Así las cosas, el desafío de una eventual ratificación argentina del Convenio Nº 193 excede su incorporación formal al ordenamiento interno toda vez que exige permitir que el nuevo estándar internacional interpele las opciones regulatorias ya adoptadas. Su implementación sustantiva supone preservar la posibilidad de determinar la naturaleza del vínculo a partir de las condiciones efectivas de la prestación, someter el poder algorítmico a controles eficaces y prevenir que sistemas aparentemente neutros reproduzcan o profundicen desigualdades preexistentes. En esta tarea, la perspectiva de género y el diálogo social adquieren especial relevancia como herramientas para identificar impactos diferenciados y democratizar la gobernanza de las tecnologías que organizan el trabajo. De lo contrario, Argentina podría ratificar un Convenio destinado a regular el poder de las plataformas y, al mismo tiempo, mantener un modelo jurídico que predetermina la autonomía y neutraliza la relevancia laboral de algunas manifestaciones de ese mismo poder. Por ello, será preciso revisar críticamente la compatibilidad de la Ley 27.802 con el nuevo estándar internacional para evitar que la autonomía normativa sustituya el examen de la autonomía real, sin perder de vista que la totalidad de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son aplicables a los trabajadores/as de plataformas digitales del mismo modo que a todos los demás trabajadores, independientemente de su clasificación laboral[34].

## VI. Diálogo social y gobernanza colectiva del algoritmo.

Del desarrollo aquí intentado, se desprende que la regulación de la gestión y la dirección algorítmica no debería quedar exclusivamente en manos del Estado, ni de las empresas que diseñan o utilizan estos sistemas. La gestión algorítmica, sera quien asignará tareas, organizará horarios, monitoreará el desempeño, evaluará, establecerá incentivos, construirá reputaciones, calculará remuneraciones o adoptará decisiones sobre acceso al trabajo, independientemente de la calificación jurídica del vínculo, toda vez que puede existir gestión algorítmica tanto respecto de trabajadores/as dependientes como de trabajadores/as autónomos/as. Se trata de un proceso sociotécnico que siempre implica una vertiente técnica (es decir, las

[33] Convenio Nº 190 (2019) sobre violencia y acoso, ratificado por Argentina el 23 de febrero de 2021

[34] OIT (2020) *"Promoting employment and decent work in a changing landscape"* 109th Session, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf

tecnologías disponibles y adoptadas) y una vertiente social u organizativa (es decir, las formas en que se utilizan esas tecnologías y el contexto institucional y organizativo en el que se adoptan)[35].

Por su parte, la dirección algorítmica esta alternado el equilibrio interno del contrato del trabajo, pasó de ser un mecanismo de defensa del empresario (comprobar que su plantilla cumpla con las obligaciones) a ser un mecanismo de ataque (imponer mayores obligaciones y riesgo sobre los/as trabajadores/as).[36] Esta calificacion puede utilizarse en sentido jurídico-laboral para describir el ejercicio, mediante sistemas algorítmicos, de facultades que materialmente se aproximan al poder de dirección, organización y control empresarial. Es un concepto nodal toda vez que nos permite entender *qué poder ejerce la plataforma sobre quien trabaja a través de él*. En este sentido ha dejado de constituir una infraestructura tecnológica para asumir funciones típicamente organizativas y pueden incidir sobre la continuidad de la prestación.

Ni la gestión ni la dirección algorítmica[37] pueden permanecer ajenas al ámbito de la representación y la negociación colectiva. La asimetría informativa constituye aquí una forma específica de desigualdad de poder: mientras la plataforma conoce las variables, ponderaciones y objetivos que estructuran el sistema, la persona trabajadora suele experimentar únicamente sus resultados. Hadwiger[38] señala, en este sentido, que la transparencia constituye apenas un primer paso y que comprender los efectos de algoritmos y sistemas de calificación sobre las condiciones de trabajo y la remuneración resulta presupuesto para una negociación efectiva.

De la letra del nuevo Convenio Nº 193 se desprende que se posiciona como una oportunidad para avanzar desde una lógica centrada en la información individual hacia formas de gobernanza colectiva de la tecnología. Mientras el art. 15 reconoce mecanismos individuales de explicación y revisión frente a decisiones adversas, el art. 13 incorpora como destinatarios de la información a los representantes y organizaciones de trabajadores. Leído conjuntamente con el reconocimiento de la negociación colectiva del art. 3, este diseño abre la posibilidad de que los criterios mediante los cuales los

---

[35] *BAIOCCO, S., FERNANDEZ MACIAS, E., RANI, U., & PESOLE, A.* para OIT & European Commission (2022) "*The algorithmic management of work and its implications in different contexts" Disponible en:* **https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749** [1, 2, 3]

[36] TODOLI SIGNES, Adrián (2023) *"Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalizacion para mejorar el empleo e incentivar la innovación"* Pág. 21. Editorial Aranzadi. España.

[37] Si bien fueron diferenciados es importante resaltar que en este trabajo se distingue entre *"gestión algorítmica"* y *"dirección algorítmica"*. La primera expresión se utiliza en sentido amplio para referir al empleo de sistemas automatizados en funciones de organización, asignación, supervisión, evaluación o adopción de decisiones relativas al trabajo, sin que su sola utilización determine la naturaleza jurídica del vínculo. La noción de "dirección algorítmica", en cambio, se reserva para aquellos supuestos en los que tales sistemas operan como vehículo para el ejercicio de facultades de organización, control o decisión susceptibles de exteriorizar poder de dirección empresarial. La distinción resulta relevante porque la existencia de gestión algorítmica no supone, por sí misma, subordinación jurídica, aunque las características concretas de ese poder puedan constituir elementos relevantes para determinarla.

[38] HADWIGER Felix para OIT (2022) "*Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*." Working Paper 80.

sistemas automatizados sean concebidos como condiciones de trabajo susceptibles de representación y negociación colectiva. La transparencia deja entonces de constituir un fin en sí mismo para convertirse en presupuesto de participación: no se trata únicamente de conocer cómo decide el algoritmo, sino de construir capacidad colectiva para discutir las reglas mediante las cuales organiza el trabajo. Ahora bien, la transparencia algorítmica revelará las reglas que organizan el trabajo, necesitaremos de la negociación colectiva para someter esas reglas a deliberación, representación y control colectivo. En este sentido, recaería sobre la negociación colectiva el grueso de la gobernanza de una transición justo a la digitalización bajo el pretexto de las partes para convenir el contenido de la negociación, su versatilidad y capacidad para adaptarse a las particularidades de la realidad sobre la que se despliega, la convierte en el instrumento mas idóneo para tal mision[39].Ello supone que los intercambios no intervenga únicamente una vez producido el daño, sino también en la definición, evaluación y modificación de los sistemas que organizan el trabajo. La experiencia comparada ofrece ya algunas manifestaciones concretas de este desplazamiento, aunque todavía incipientes. La negociación colectiva ha comenzado a incorporar cláusulas relativas a transparencia algorítmica, la supervisión humana y límites a las decisiones automatizadas. Particularmente significativa resulta la experiencia de Just Eat España[40], cuyo convenio colectivo creó una Comisión del Algoritmo de composición paritaria, destinada a articular los deberes empresariales de información y transparencia con mecanismos de participación de la representación de los trabajadores. Estas experiencias muestran que la gestión algorítmica puede dejar de concebirse como una prerrogativa exclusivamente técnica o empresarial para ingresar progresivamente en el ámbito de las condiciones de trabajo susceptibles de información, deliberación y negociación colectiva

Desde una perspectiva de género, esta participación adquiere una dimensión adicional. Profundizando la premisa esbozada en párrafos anteriores, con la transparencia no alcanza, en cuanto que transparentar el algoritmo permite comprender cómo se ejerce el poder pero será necesario negociarlo colectivamente para intervenir en su ejercicio. En otras palabras, un algoritmo puede ser perfectamente transparente y, sin embargo, premiar patrones de disponibilidad incompatibles con responsabilidades de cuidado, reproducir sesgos provenientes de sistemas de reputación o distribuir diferencialmente oportunidades de ingreso. Por ello, la implementación del Convenio podría promover cláusulas colectivas sobre evaluación de impacto y auditorías con perspectiva de igualdad de género, criterios de asignación y remuneración, sistemas de reputación, organización del tiempo y cuidados, protección de datos, prevención de violencia y acoso digital y procedimientos de consulta ante modificaciones tecnológicas relevantes.

---

[39] GARCÍA GARCÍA, Ana (2025) "*Inteligencia Artificial y libertad sindical. El impacto de la gestión laboral algorítmica en los derecho colectivos"* Pág. 145. Editorial Comares. Granada.

[40] Convenio Colectivo Just Eat España (2022) Suscripto por CCOO, FSCCCOO y FeSMC-UGT frente a TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT) Disponible en: https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf

La negociación colectiva adquiere así una función que excede su tradicional dimensión distributiva. No se trataría únicamente de negociar los efectos económicos de una tecnología previamente decidida, sino de disputar colectivamente las reglas mediante las cuales esa tecnología organiza el trabajo. En ese sentido, allí donde la decisión tecnológica tiende a presentarse como técnica, individualizada y neutral introducir la representación colectiva puede constituirse en un instrumento de gobernanza democrática.

En este escenario, la eventual ratificación del Convenio Nº 193 abre una oportunidad para repensar la dimensión colectiva del trabajo en plataformas en Argentina. El desafío no se agota en reconocer, en abstracto, la posibilidad de organización o negociación de quienes han sido normativamente definidos como *prestadores/as independientes de plataformas tecnológicas*, sino en dotar esa capacidad colectiva de cauces institucionales frente a las plataformas. Si la gestión algorítmica determina aspectos sustanciales de la prestación, sus reglas no pueden permanecer sustraídas de la representación colectiva por la sola calificación jurídica de quienes trabajan bajo ellas. En este punto, el diálogo social puede operar como puente entre transparencia y gobernanza, haciendo visible que el funcionamiento del algoritmo constituye una condición necesaria, pero insuficiente y que el paso siguiente consiste en convertir las reglas que organizan el trabajo en objeto de deliberación y negociación colectiva. Desde esta perspectiva, el Convenio se presenta como la posibilidad de avanzar hacia una gobernanza algorítmica democrática y comprometida con la igualdad de género, en la que las personas que se encuentran subordinada a los efectos de la tecnología puedan también participar en la definición de sus límites y condiciones de utilización.

## VII. La ratificación como punto de partida

El Convenio 193 ofrece una oportunidad para interrogar las categorías con las que Argentina regula actualmente el trabajo en plataformas y, particularmente, la relación entre autonomía, poder algorítmico e igualdad. Una eventual ratificación exigiría que sus estándares dialoguen críticamente con las opciones regulatorias ya adoptadas y, al mismo tiempo, se integren sistemáticamente con las obligaciones internacionales que el Estado argentino ya ha asumido en materia de igualdad, no discriminación, responsabilidades de cuidado y violencia y acoso.

Al momento de escribir estas paginas, las posibilidades políticas de una ratificación en el escenario actual parecen, de mínima acotadas, circunstancia que la abstención de la representación gubernamental durante su adopción contribuye a evidenciar. Sin embargo, ello no resta relevancia a la discusión, por el contrario, ofrece a la academia un espacio para anticipar los interrogantes jurídicos que una eventual ratificación plantearía y contribuir a pensar las condiciones necesarias para que su recepción no sea meramente formal. Desde esta perspectiva, reconocer la gestión y dirección algorítmica supone también debatir sus efectos. Del mismo modo que la neutralidad tecnológica no garantiza igualdad, la transparencia no garantiza participación. Conocer las reglas

mediante las cuales los sistemas automatizados operan constituye un presupuesto necesario pero someter esas reglas a deliberación colectiva supone avanzar un paso más hacia una aplicación real y coherente.

## **VIII**. **Bibliografía**


- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2019) *"El dialogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa" Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales,* Disponible en: https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21204
- BACHOER Lucia (2023) "*Ser tu propia jefa en las plataformas digitales. Sobre las brechas de ingreso por género en el trabajo de reparto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires"* en "*Desigualdades digitales y economía de plataformas: nuevos desafíos laborales y de políticas públicas"* para Lavboratorio. Pág 108. Nº33 2 / ISSN: 1852-4435
- BAIOCCO, S., FERNANDEZ MACIAS, E., RANI, U., & PESOLE, A. para OIT & European Commission (2022) "*The algorithmic management of work and its implications in different contexts" Disponible en:* **https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749**
- Convenio Colectivo Just Eat España (2022) Suscripto por CCOO, FSCCCOO y FeSMC-UGT y TAKEAWAY EXPRESS SPAIN, S.L. (JUST EAT) Disponible en: https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf
- Convenio N.º 100 OIT (1951)
- Convenio Nº 111 OIT (1958)
- Convenio Nº 156 OIT (1981)
- Convenio Nº 190 OIT (2019)
- DIAZ SANTANA Miguel Ángel y APARICIO LÓPEZ Rosario (2025) "*Mujeres trabajadoras en plataformas digitales. Ganarse la vida entre la precariedad y las desigualdades de género"* Estudios sociológicos, 42, e2706. Disponible en: https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2706
- Facultad de Ciencias Económicas, UBA (2023) "*Radiografía del trabajo mediado por plataformas en Argentina"* 1a edición, Córdoba.
- GARCÍA GARCÍA, Ana (2025) "*Inteligencia Artificial y libertad sindical. El impacto de la gestión laboral algorítmica en los derechos colectivos"* Editorial Comares. Granada
- HADWIGER Felix para OIT (2022) "*Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*."
- HAIDAR Julieta (2020) *"La configuración del proceso del trabajo en las plataformas de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Un abordaje multidimensional y multi-metodo"*. Instituto de Investigaciones Gino Germani Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

- Human Right Wach (2026) *"ILO Adopts Landmark Treaty on Gig Work. Governments Should Ratify, Implement Convention".* Disponible en: https://www.hrw.org/news/2026/06/12/ilo-adopts-landmark-treaty-on-gig-work?utm_source
- INFOBAE (2026) *"Dura crítica de la CGT a la UIA y a la nueva ley laboral en un foro de la ONU: dijo que la celebran "empresarios oportunistas"* 6-06-2026, version web disponible en: https://www.infobae.com/economia/2026/06/06/dura-critica-de-la-cgt-a-la-uia-y-a-la-nueva-ley-laboral-en-un-foro-de-la-onu-dijo-que-la-celebran-empresarios-oportunistas/
- MOURELO, Elva López y PEREYRA, Francisca. (2020). "*El trabajo en las plataformas digitales de reparto en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación cuali-cuantitativa".* Estudios del trabajo. Disponible: https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000200056&lng=es&tlng=es.
- NIETO ROJAS Patricia (2025) *"Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva"* Revista de Trabajo y Seguridad Social. España.
- OIT (2020) *"Promoting employment and decent work in a changing landscape"* 109th Session, disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf
- OIT (2026) "*The future of work will not be determined by technology alone*, says ILO Director-General" 2-6-2026 Disponible en: https://www.ilo.org/resource/news/ilc/ilc114/%E2%80%9C-future-work-will-not-be-determined-technology-alone%E2%80%9D-says-ilo-director?utm_source
- OIT (2026) Realizing decent work in the platform economy Draft Convention and recommendation International Labour Conference. 114th Session. Disponible en: https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/realizing-decent-work-platform-economy-draft-convention-and-recommendation
- Convenio Nº 193 OIT (2026) "*Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas".*
- PEREZ Carlota (2010) "*Revoluciones tecnológicas y paradigmas tecnoeconómicos"* en "*Technological revolutions and techno-economic paradigms"*. Pag. 151. Cambridge Journal of Economics, vol. 34, n° 1.
- Proyecto de Ley 2991-D-2026**.** Texto disponible en: https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/detalle_tp_adjunto/index.html?id=292720
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2026) *"Datos y algoritmos en el trabajo en plataformas: la Organizacion Internacional del Trabajo entra en el trabajo del siglo XXI"* para Cielo Laboral s/f.
- ROMERO RODENAS, María José (2026) *"Inteligencia artificial, género y trabajo: propuestas jurídicas para la protección de la igualdad y la no discriminación"* Editorial Bomarzo. España.

- TODOLI SIGNES, Adrián (2023) *"Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalizacion para mejorar el empleo e incentivar la innovación"* Editorial Aranzadi. España.
- UIA (2026) *"La UIA destacó en Ginebra la importancia de la modernización laboral" 05-06-2026 Disponible:* https://uia.org.ar/uia/novedades/la-uia-destaco-en-ginebra-la-importancia-de-la-mod