

-
-

Hacia un convenio internacional regulador del trabajo en plataformas

Hugo Barretto
Publicado en La Diaria, Montevideo
Junio 2026

La culminación de la 113ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dejó en todos quienes participaron una sensación expectante y contenida, como la que provocaban las series televisivas del pasado cuando cerraban sus episodios anunciando el “continuará” y suspendían así el curso del relato hasta la semana siguiente, un recurso narrativo arruinado por el streaming y su maratoneo inmediateista.

La razón de esa impaciencia radica en que, si bien la conferencia examinó y debatió un documento presentado por la misma OIT denominado “Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas” con miras a la adopción de una norma internacional sobre la regulación del trabajo prestado en empresas que utilizan tecnologías digitales, su resolución definitiva quedó para el próximo año.

Las conclusiones alcanzadas significaron un avance sustantivo, aunque todavía insuficiente para la regulación de esta modalidad de trabajo fuertemente incidida por la tecnología, pero su dilucidación el año próximo no tiene que ver con ningún tipo de postergación, sino que responde al proceso corriente de elaboración de las normas internacionales en el organismo, que impone siempre una “doble discusión” de los temas para que su tratamiento se efectúe en dos conferencias anuales seguidas.

El aspecto central en esta primera discusión tuvo relación con la decisión acerca de si debía optarse por un convenio, una recomendación o ambos instrumentos a la vez. El tratamiento de esta cuestión llevó casi tres días, al cabo de lo cual la OIT se decantó en favor de la adopción de un convenio y una recomendación, opción que

contó con el apoyo del grupo de los trabajadores en su totalidad y de gobiernos de los países de África, de la Unión Europea y de algunos de otras regiones, así como de Uruguay, Chile, México, Colombia y Brasil. Los empleadores votaron en contra de este formato normativo. La decisión es especialmente sensible dado que entre las funciones de la OIT se encuentra no solamente la aprobación de convenios internacionales, sino también la de controlar su aplicación en cada país mediante la obligación de los gobiernos de presentar informes anuales acerca de cómo dan cumplimiento a los convenios que ratifican, o cuáles son las dificultades que tienen para no ratificarlos por sus parlamentos nacionales. A ello deben sumarse otros procedimientos de control, de carácter extraordinario, puestos en marcha cuando se produce algún reclamo sobre presuntos incumplimientos de un gobierno en particular.

Estas facultades de adoptar normas internacionales y de efectuar un seguimiento y control posterior, más su composición tripartita (la representación de los países se integra con representantes gubernamentales y de organizaciones de trabajadores y empleadores), le dan a la OIT una marcada singularidad en el marco del resto de los organismos de las Naciones Unidas y del sistema multilateral en general.

Qué puede esperarse del futuro convenio internacional

La discusión extenuante de este primer punto sobre el carácter del instrumento -finalmente un convenio internacional y una recomendación complementaria- dio lugar a la no menos disputada cuestión del contenido de la futura norma, respecto de lo cual se alcanzó acuerdo entre las tres partes sobre aspectos fundamentales, tales como las principales definiciones y el ámbito de aplicación del convenio, así como sobre el derecho a la información y consulta sobre la función de los algoritmos en la gestión del trabajo.

En cuanto a las definiciones, se entendió que *plataforma digital de trabajo* designa a “toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones, i) organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante, ii) independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica”.

Por su parte, hubo también consenso en definir al trabajador de plataformas digitales como “toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) a cambio de remuneración o pago; iii) independientemente de la clasificación de su situación en el empleo”.

En su conjunto, el resultado puede considerarse auspicioso por ser suficientemente comprensivo de una realidad muy plástica y variable, tanto en lo que tiene que ver con la configuración amplia de la plataforma digital como ámbito de trabajo como por la caracterización de las personas que mantienen vínculos laborales o situaciones de empleo en esos entornos tecnológicos.

Apoyá nuestro periodismo.

[Suscribite](#) por \$230/mes

En síntesis, para las conclusiones adoptadas en la OIT, una plataforma digital de trabajo es antes que otra cosa un dispositivo que permite la toma de decisiones por las empresas, mientras que la persona trabajadora es quien se relaciona de manera dependiente o autónoma para brindar un servicio remunerado. El acuerdo sobre las definiciones constituirá así un terreno firme, un lenguaje común y aceptado por todos para encarar, de una vez por todas, los problemas de fondo que suscita esta modalidad de trabajo.

Para las conclusiones adoptadas en la OIT una plataforma digital de trabajo es antes que otra cosa un dispositivo que permite la toma de decisiones por las empresas.

Las definiciones no implican rigidez alguna, sino que, por el contrario, el futuro convenio admitirá una cierta flexibilidad denotada en la posibilidad de que, si bien deberá “aplicarse a todas las plataformas digitales de trabajo”, los países que lo ratifiquen podrán, previa consulta con los interlocutores sociales, excluir ciertas categorías particulares de trabajos o trabajadores de su aplicación, dando fundamento para ello y en la idea de “adoptar medidas para extender progresivamente” la inclusión de esas categorías.

Uno de los perfiles del trabajo en plataformas que genera más controversia quedó en esta oportunidad sin abordar por falta de tiempo. Se trata de la determinación de los criterios a emplear por los países a efectos de calificar los vínculos jurídicos existentes entre las empresas de plataformas y las personas que prestan tareas, o sea, la dilemática cuestión de si se está ante relaciones de dependencia o si, por el contrario, se trabaja de forma autónoma.

El documento de la OIT proponía indicadores adecuados para resolver este aspecto, poniendo el foco en la realidad de cómo se presta materialmente el trabajo y no en lo establecido en las cláusulas de los contratos que vinculan a empresas y prestadores de trabajo, las que se dirigen muchas veces a encubrir relaciones de dependencia mediante artilugios formales.

En nuestro país, los pronunciamientos judiciales se inclinan de forma abrumadora en favor de considerar que existen relaciones de dependencia en el trabajo en plataformas, pero la ley aprobada en el parlamento pasado dejó la opción en manos del empleador, agudizando así los desequilibrios de poder entre las partes de la relación laboral.

Resta por reseñar que hubo consenso asimismo en establecer ciertas condiciones para el empleo de algoritmos en la gestión del trabajo, que presenta un uso creciente para la selección de personal (que puede introducir sesgos discriminatorios inaceptables); para la medición del desempeño (que puede fijar estándares excesivos); o para el establecimiento de mecanismos de control y vigilancia (que puede alcanzar dimensiones panópticas).

La solución propuesta implica que las empresas “informen a los trabajadores de plataformas digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre: a) el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares, con fines de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo; b) la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo”.

De consagrarse una obligación de este tipo, se estaría salvaguardando de mejor manera la libertad de las personas que trabajan en estos entornos virtuales, hoy sometidas a herméticos dispositivos circunscriptos al control exclusivo de la plataforma.

Claramente, no está todo dicho. Están las definiciones, pero falta - nada menos- el cuadro de derechos de las personas que trabajan en la economía de plataformas, tales como los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la seguridad y salud laboral, la prevención de la violencia y acoso, las formas de remuneración, la

protección de datos personales y la protección frente a la desactivación de cuentas.

¿Por qué una norma internacional sobre trabajo en plataformas? Seguramente esta pregunta debería haber sido formulada al inicio de esta nota. La respuesta está dicha desde hace muchos años: desde 1919 el preámbulo de la Constitución de la OIT reconoce que “la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”, y que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”, y en 1944 la Declaración de Filadelfia recuerda que el trabajo no debe ser considerado una mercancía y que debe garantizarse a todos “una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección”. Ambos instrumentos constituyen la mejor síntesis de la justicia social jamás superada.

En el otro extremo, la resistencia secular a la reglamentación de las condiciones de trabajo suele aducir, sin pretensión alguna de originalidad, que las normas laborales obstaculizan la iniciativa privada y el crecimiento económico. Alguna voz se escuchó en esa dirección durante la reunión de la OIT.

Pero todo indica que no es este el momento más propicio en el mundo para alegar que las cosas deban seguir su rumbo “natural” sin interferencia del derecho ni de las políticas públicas en favor de la igualdad.

Hugo Barretto Ghione es catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de la República y subsecretario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.