

Voces: DERECHO LABORAL - INTELIGENCIA ARTIFICIAL - RELACIÓN DE DEPENDENCIA - PRIMACÍA DE LA REALIDAD - ORDEN PÚBLICO - LABORAL - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Título: Inteligencia artificial, gestión algorítmica y trabajo: el Convenio 193 de la OIT y la reafirmación de la primacía de la realidad frente a la deslaboralización

Autor: Altieri, Nahuel H.

Fecha: 24-jun-2026

Cita: MJ-DOC-18850-AR | MJD18850

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción: una norma internacional que llega a una mesa servida. II. El telón de fondo: la 114ª Conferencia de la OIT y el diagnóstico sobre inteligencia artificial y empleo. III. Las dos caras de la inteligencia artificial en el trabajo: automatización de tareas y gestión algorítmica. IV. El Convenio 193: contenido y verdadera novedad. V. La gestión algorítmica como nuevo capítulo de un viejo conflicto: poder de dirección, vigilancia y tiempo de trabajo. VI. La cláusula de clasificación correcta: la primacía de la realidad de fuente internacional frente a la Ley Bases. VII. La jurisprudencia argentina sobre trabajo en plataformas. VIII. El derecho colectivo: libertad sindical en entornos algorítmicos. IX. Ratificación y eficacia del Convenio no ratificado. X. Conclusión.*

Por Nahuel H. Altieri (*)

I. INTRODUCCIÓN: UNA NORMA INTERNACIONAL QUE LLEGA A UNA MESA SERVIDA

El 12 de junio de 2026, la 114ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, individualizado como Convenio núm. 193, por 406 votos a favor, 8 en contra y 36 abstenciones (1). Se trata de la primera norma internacional jurídicamente vinculante destinada a regular las condiciones laborales en el sector de las plataformas digitales, fruto de un proceso de negociación tripartita desarrollado durante las Conferencias de 2025 y 2026 y precedido por años de bloqueo del sector empleador y de Estados emblemáticos.

Como hemos sostenido en trabajos anteriores, el Derecho del Trabajo siempre corre detrás de los hechos (2). Pero esta vez la norma internacional no llega tarde a un debate abstracto: llega en plena ebullición de un conflicto local. Mientras en Ginebra se votaba el Convenio, en la Provincia de Buenos Aires la Suprema Corte ratificaba, en abril de 2026, las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo provincial a las plataformas de reparto, declarando que sus repartidores prestan servicios en relación de dependencia (3). El instrumento internacional aterriza, así, sobre una controversia que está siendo decidida hoy por nuestros tribunales y que compromete no solo el encuadre laboral, sino definiciones de política económica, fiscal y previsional de primer orden.

La tesis que desarrollaremos es que la verdadera novedad del Convenio 193 no reside en zanjar dogmáticamente si el trabajador de plataforma «es» o «no es» dependiente -debate que el propio Convenio vuelve, con astucia, secundario-, sino en dos aportes de enorme proyección sobre el derecho argentino: primero, someter a derecho la denominada «gestión algorítmica», es decir, el ejercicio automatizado del poder de dirección; y segundo, consagrar en una norma internacional susceptible de ratificación con jerarquía supralegal el principio de primacía de la realidad, ofreciendo un argumento decisivo frente al intento de deslaboralización que encarna la Ley 27.742 («Ley Bases»).

II. EL TELÓN DE FONDO: LA 114ª CONFERENCIA DE LA OIT Y EL DIAGNÓSTICO SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EMPLEO

Conviene partir de la evidencia, porque sobre la inteligencia artificial circula más pánico que dato. El estudio de la OIT elaborado junto con el instituto polaco NASK, en su edición actualizada de 2025, evaluó cerca de treinta mil tareas ocupacionales sobre la clasificación CIUO-08 y arribó a conclusiones que desmienten el relato apocalíptico (4).

En primer lugar, alrededor de uno de cada cuatro empleos en el mundo presenta algún grado de exposición a la inteligencia artificial generativa, pero solo una fracción menor -del orden del 3% del empleo mundial- se ubica en el nivel de exposición máxima, donde la automatización integral resulta plausible. Para la enorme mayoría de las ocupaciones el resultado probable es la transformación de las tareas, no la desaparición del puesto. En segundo lugar, la exposición es profundamente desigual: ronda el 34% en los países de altos

ingresos y apenas el 11% en los de bajos ingresos, y golpea con mayor intensidad al trabajo administrativo y de oficina, fuertemente feminizado. En tercer lugar -y es lo que nos interesa a los juristas-, la propia OIT advierte que estos índices no deben leerse como predicción de pérdidas de empleo, sino como un mapa de dónde la calidad del trabajo habrá de tensionarse.

El desplazamiento del eje es, entonces, ineludible. El Derecho del Trabajo posee instrumentos centenarios para lidiar con el desempleo tecnológico. Lo que no tenía hasta hace muy poco eran instrumentos para gobernar el modo en que la tecnología reorganiza el poder dentro de la relación de trabajo. Ese, y no la cantidad de empleo, es el problema jurídico de fondo.

III. LAS DOS CARAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL TRABAJO: AUTOMATIZACIÓN DE TAREAS Y GESTIÓN ALGORÍTMICA

La propia OIT distingue dos aplicaciones de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, y la distinción es decisiva (5). La primera automatiza tareas que realiza el trabajador: es la cara visible, la que ocupa los titulares, y su tratamiento jurídico es relativamente clásico, pues se asemeja a cualquier innovación que altera la composición de un puesto.

La segunda aplicación es la que verdaderamente desafía a nuestra disciplina: la inteligencia artificial que automatiza funciones de dirección, lo que se denomina gestión algorítmica. Aquí el algoritmo no reemplaza al trabajador, sino al empleador en el ejercicio de sus potestades. Asigna tareas, fija la retribución variable, califica el desempeño, distribuye la jornada, sanciona y, en su forma más drástica, «desconecta» o bloquea, lo que opera materialmente como una extinción del vínculo.

El poder de dirección, el poder disciplinario y el *ius variandi* son las potestades que el Derecho del Trabajo regula y limita desde su origen, precisamente porque legitiman la subordinación (arts. 64 a 68 de la Ley de Contrato de Trabajo). La gestión algorítmica reedita ese poder con tres notas que lo agravan: la opacidad, pues la decisión no se explica y se ampara en el secreto comercial; la escala, pues un único sistema gobierna simultáneamente a cientos de miles de personas; y la deslocalización, pues la plataforma puede operar desde otra jurisdicción, con trabajadores y clientes en países distintos. El resultado es una asimetría de poder más intensa que la del capataz de la fábrica del siglo XX -porque mide cada segundo- y, a la vez, jurídicamente más escurridiza, porque se disfraza de mera «intermediación tecnológica».

IV. EL CONVENIO 193: CONTENIDO Y VERDADERA NOVEDAD

El Convenio 193 define las plataformas digitales de trabajo como las personas físicas o jurídicas que organizan o facilitan trabajo remunerado mediante el uso de tecnologías digitales y de sistemas de toma de decisiones basados en algoritmos (6). La definición es relevante porque incorpora, en el propio concepto de plataforma, el elemento que distingue esta modalidad de cualquier otra forma de intermediación: la decisión algorítmica como instrumento de organización del trabajo.

Cuatro definiciones del instrumento merecen subrayarse.

Primera, el ámbito de aplicación: el Convenio se aplica a todos los trabajadores de plataformas, con independencia de que sean considerados empleados, autónomos o contratistas independientes (7). Con un solo trazo desactiva la estrategia central de las empresas del sector, consistente en prolongar indefinidamente la discusión sobre la naturaleza del vínculo para sustraerse, mientras tanto, de toda regulación.

Segunda, la clasificación correcta: el Convenio obliga a los Estados a adoptar medidas para determinar correctamente la situación laboral, priorizando los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración por sobre las formalidades del contrato (8). Es, lisa y llanamente, la consagración internacional del principio de primacía de la realidad.

Tercera, la gestión algorítmica: el Convenio exige a las plataformas informar con transparencia sobre el uso de sistemas automatizados de evaluación del trabajo y reconoce al trabajador el derecho a impugnar las decisiones automatizadas que lo perjudican -entre ellas, la suspensión de pagos y el bloqueo de la cuenta- (9).

Cuarta, el piso de protección social: salario mínimo, seguridad social, protección frente al despido y salud y seguridad en el trabajo, incluido el derecho a interrumpir la tarea ante peligro grave e inminente y la protección contra la violencia y el acoso, también en línea (10).

La operación normativa es más sofisticada de lo que aparenta: el Convenio no resuelve la pregunta metafísica sobre la calificación del vínculo; la vuelve irrelevante a los fines de garantizar pisos, y a la vez ordena resolverla, cuando deba resolverse, con el criterio de la realidad. Esquiva el debate dogmático y protege igual.

V. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA COMO NUEVO CAPÍTULO DE UN VIEJO CONFLICTO: PODER DE DIRECCIÓN, VIGILANCIA Y TIEMPO DE TRABAJO

La aportación medular del Convenio 193 consiste en someter a derecho el ejercicio automatizado del poder de dirección. Y aquí conviene advertir que no estamos ante un fenómeno enteramente nuevo, sino ante la última manifestación de un conflicto que la doctrina laboralista viene rastreando desde que la tecnología móvil comenzó a difuminar la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida.

En efecto, ya hace más de una década advertíamos sobre el fenómeno de la «jornada eterna»: la tecnología que mantiene al trabajador

permanentemente localizable y a disposición, generando una nueva clase de litigios por tiempo de trabajo no reconocido (11). La gestión algorítmica lleva ese fenómeno a su extremo: no solo difumina la jornada, sino que automatiza la decisión sobre cuándo, cómo y cuánto se trabaja, y la sustrae de todo control humano motivado. Del mismo modo, hemos señalado que la modalidad remota, lejos de neutralizar la asimetría de poder entre empleador y trabajador, puede exacerbarla mediante la dispersión geográfica y la vigilancia digital (12).

La gestión algorítmica tensiona tres garantías estructurales de nuestra disciplina. Tensiona la imputabilidad del acto, porque la decisión perjudicial no es atribuible a una persona identificable que deba explicarla. Tensiona el control de causalidad y razonabilidad, porque la lógica del sistema se ampara en el secreto comercial, vaciando el deber de motivación que pesa sobre el poder disciplinario y el *ius variandi*. Y tensiona la distribución de la carga de la prueba, porque el trabajador no puede acreditar la arbitrariedad de una decisión cuyos criterios desconoce.

Frente a ello, el deber de transparencia algorítmica que impone el Convenio 193 no es un derecho informático: es la manifestación reforzada del principio de buena fe (arts. 62 y 63(ref:LEG80 1.63) de la LCT) y de la exigencia de causa en el ejercicio del poder patronal. Y el derecho a impugnar la decisión automatizada es la traducción, al entorno digital, del control de razonabilidad que el Derecho del Trabajo siempre exigió al empleador. En este punto vale recordar que el orden público laboral opera como límite infranqueable a la discrecionalidad patronal: así como una política interna de empresa no puede crear plazos de caducidad ajenos al marco legal para restringir el reembolso de gastos al teletrabajador (13), tampoco un sistema algorítmico puede erigirse en un poder soberano, opaco e irrevisable que decida sobre la suerte del trabajador al margen de toda garantía.

VI. LA CLÁUSULA DE CLASIFICACIÓN CORRECTA: LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD DE FUENTE INTERNACIONAL FRENTE A LA LEY BASES

Llegamos al punto de mayor proyección sobre el derecho argentino. La cláusula de clasificación correcta del Convenio 193 internacionaliza el principio de primacía de la realidad, que nuestro ordenamiento consagra en el artículo 14 de la LCT y que se complementa con la presunción de existencia del contrato de trabajo del artículo 23.

Esta consagración internacional adquiere especial relevancia a la luz de la reforma de la Ley 27.742. Como hemos sostenido, dicha norma es regresiva y desprotectoria del sujeto de preferente tutela (14). En lo que aquí interesa, su artículo 89 sustituyó el artículo 23 de la LCT para limitar la presunción de existencia del contrato de trabajo, y su artículo 97 incorporó las figuras del «trabajador independiente» y del «colaborador» con el evidente propósito de excluir trabajadores del régimen de la LCT bajo la apariencia de figuras autónomas. Se trata, en ambos casos, de intentos de deslaboralización mediante ficciones jurídicas que, como advertimos oportunamente, caen por su propio peso frente al principio de primacía de la realidad y vulneran el principio de progresividad consagrado en el artículo 26 de la Convención Americana, el artículo 2.1 del PIDESC y el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (15).

El Convenio 193 refuerza poderosamente esa posición. Si Argentina lo ratifica, la cláusula de clasificación por la realidad adquiriría jerarquía supralegal (art. 75, inc. 22, primer párrafo, CN) y prevalecería sobre las disposiciones de la Ley 27.742 que pretenden limitar la presunción de laboralidad o habilitar figuras pseudo-autónomas. Y aun sin ratificación, como veremos, el Convenio opera como pauta hermenéutica que ilumina la interpretación de los artículos 14 y 23 de la LCT y refuerza el control de convencionalidad de las normas regresivas. En síntesis: lo que la Ley Bases quiso quitar por vía interna, el Derecho Internacional del Trabajo viene a reaffirmarlo por vía convencional.

VII. LA JURISPRUDENCIA ARGENTINA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS

El estado de la jurisprudencia nacional, a mediados de 2026, puede describirse como una línea provincial protectoria en ascenso, en tensión con una doctrina federal todavía no consolidada.

El hito más reciente y de mayor jerarquía es el pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires de abril de 2026, que rechazó los recursos extraordinarios deducidos por las plataformas de reparto contra las multas del Ministerio de Trabajo provincial, dejándolas firmes, y convalidó que los repartidores presten servicios en relación de dependencia por aplicación de la presunción del artículo 23 de la LCT (16). Las empresas habían sostenido -como en todo el mundo- que se trataba de profesionales independientes vinculados por contratos de locación de servicios; la Corte provincial desestimó por cuestiones técnicas el recurso que impugnaba la decisión de primera instancia.

Ese pronunciamiento se inscribe en una línea que reconoce antecedentes. En sede provincial, la causa «Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa», resuelta por el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata el 29 de septiembre de 2021, confirmó una multa originada en incumplimientos de naturaleza típicamente laboral: la falta de exhibición del libro especial del artículo 52 de la LCT, la ausencia de recibos de haberes, la falta de afiliación a la aseguradora de riesgos del trabajo y de entrega de los elementos de protección personal (17). En sede nacional, la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la medida cautelar «Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Medida Cautelar», del 19 de julio de 2019, dejó sin efecto la cautelar que ordenaba reactivar las cuentas de repartidores bloqueados -según se alegó- por el ejercicio de actividad sindical (18); antecedente que ilustra, además, un problema central de la gestión algorítmica: el bloqueo de cuenta como forma encubierta de represalia, sustraída a todo control de causa.

La tensión de fondo se proyecta entre esta línea provincial y una doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación históricamente más restrictiva en materia de configuración del vínculo, lo que permite anticipar que la cuestión terminará planteándose ante el

máximo tribunal federal. En ese eventual escenario, el Convenio 193 podrá operar como pauta interpretativa de peso, aun antes de su ratificación.

VIII. EL DERECHO COLECTIVO: LIBERTAD SINDICAL EN ENTORNOS ALGORÍTMICOS

Sería un error limitar el análisis a la dimensión individual del vínculo. La gestión algorítmica plantea un desafío igualmente serio a los derechos colectivos. Hemos sostenido que la actividad sindical no desaparece con la dispersión digital de los trabajadores, sino que debe -y puede- adaptarse, integrando herramientas tradicionales y modernas (19). Pero esa adaptación encuentra un obstáculo específico en las plataformas: el algoritmo permite individualizar, calificar y «desconectar» al trabajador, lo que habilita represalias antisindicales de difícil prueba, precisamente porque la decisión se presenta como un resultado neutro del sistema.

El caso «Rojas c/ Rappi» es elocuente: el bloqueo de las cuentas de repartidores que ejercían actividad gremial muestra cómo la gestión algorítmica puede convertirse en un instrumento de disciplinamiento colectivo. De allí que la transparencia algorítmica que impone el Convenio 193 tenga también una lectura colectiva: sin conocer los criterios de la decisión, no hay modo de acreditar la práctica antisindical. La libertad sindical, garantizada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por los Convenios 87 y 98 de la OIT, exige que el poder algorítmico sea transparente y revisable también en clave colectiva.

IX. RATIFICACIÓN Y EFICACIA DEL CONVENIO NO RATIFICADO

La pregunta práctica que el Convenio 193 deja abierta no es dogmática, sino institucional: ¿lo ratificará el Estado argentino? La ratificación requiere la aprobación del Congreso y el posterior depósito del instrumento, y el Convenio entrará en vigor doce meses después de ser ratificado por al menos dos Estados miembros (20). En un contexto donde la administración nacional ha manifestado reservas expresas respecto del multilateralismo y de la propia agenda de la OIT, no resulta razonable anticipar una ratificación pronta.

Ahora bien, sería un error concluir que, sin ratificación, el Convenio carece de eficacia. Opera, en primer lugar, como fuente material y pauta hermenéutica: los jueces del trabajo pueden invocarlo para iluminar la interpretación de los artículos 14 y 23 de la LCT y para reforzar la fundamentación de soluciones protectorias. Opera, en segundo lugar, como expresión de un consenso tripartito internacional que nutre el control de convencionalidad en sentido amplio. Y ofrece, en tercer lugar, un modelo regulatorio concreto -transparencia algorítmica, derecho de impugnación, clasificación por la realidad, pisos de protección- que el legislador argentino podría adoptar mediante una ley especial sobre trabajo en plataformas, con independencia de la ratificación formal.

X. CONCLUSIÓN

La inteligencia artificial no obliga al Derecho del Trabajo a reinventar sus categorías. Lo obliga a aplicarlas con coraje a un poder que se disfraza de tecnología. El verdadero riesgo no es que la inteligencia artificial deje sin empleados a las empresas, sino que deje sin empleador identificable a los trabajadores: la dilución del sujeto patronal en un sistema opaco es más peligrosa que la desaparición del puesto.

El Convenio 193 de la OIT constituye, en ese marco, un avance de la mayor importancia. Su aporte central no es resolver la calificación del trabajador de plataforma, sino someter a derecho la gestión algorítmica e internacionalizar la primacía de la realidad. Para el derecho argentino, ello significa dos cosas. Significa, por un lado, que el ejercicio automatizado del poder de dirección queda alcanzado por deberes de transparencia y por un derecho de impugnación, en línea con la mejor tradición de nuestro orden público laboral. Y significa, por otro lado, que la deslaboralización que pretendió la Ley 27.742 -limitando la presunción del artículo 23 e inventando colaboradores pseudo-autónomos- encuentra ahora un contrapeso de jerarquía supralegal potencial en una norma internacional que ordena estar a la realidad de los hechos.

La norma existe. Lo que cambia las cosas, sin embargo, no es la existencia de la norma, sino su ratificación, su invocación judicial y su fiscalización. Es decir, nuestro trabajo. Porque, como venimos sosteniendo desde hace años, el Derecho corre detrás de los hechos; y somos los laboristas quienes tenemos la responsabilidad de acortar esa distancia y volver el mundo del trabajo un poco más justo.

(1) Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas (Convenio núm. 193), adoptado por la 114ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 12 de junio de 2026. La sesión plenaria fue presidida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social del Uruguay, Juan Castillo. [Cotejar el resultado de la votación y el texto definitivo contra la publicación oficial de la OIT.]

(2) Hemos desarrollado esta idea, a propósito de la tecnología y la jornada de trabajo, en ALTIERI, Nahuel H., «El nuevo fenómeno de la jornada eterna», Compendio Jurídico, Erreius, N° 89, octubre de 2014, ps. 155-166; y en ALTIERI, Nahuel H., «Los desafíos del trabajo y del derecho del trabajo en el siglo XXI: la necesaria adopción de la tecnología del futuro hoy», en Derecho del Trabajo 2020/2021: Las nuevas realidades de las relaciones laborales, Thomson Reuters, 2021.

(3) Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, sentencias de abril de 2026 que confirmaron las multas impuestas por el Ministerio de Trabajo provincial a las plataformas de reparto (Rappi Argentina S.A.S. y Repartos Ya S.A.). [Verificar y completar carátula, número de causa y fecha exacta contra el texto oficial del fallo.]

(4) OIT, Inteligencia artificial generativa y empleo: edición actualizada de 2025 (estudio conjunto OIT-NASK-PIB). Cf. asimismo

OIT, Nuevo informe de la OIT explica qué revelan los indicadores de exposición a la IA sobre el empleo (2026).

(5) OIT, «La inteligencia artificial», sitio institucional, disponible en <https://www.ilo.org/es/la-inteligencia-artificial> (donde la Organización distingue las dos aplicaciones de la IA en el lugar de trabajo: la dirigida a automatizar tareas que realizan los trabajadores y la que utiliza análisis y algoritmos para automatizar funciones de gestión, comúnmente denominada «gestión algorítmica»). Cf. asimismo OIT, «Gestión algorítmica en el lugar de trabajo», disponible en <https://www.ilo.org/es/gestion-algoritmica-en-el-lugar-de-trabajo>, donde se la define como el conjunto de sistemas algorítmicos que utilizan datos de seguimiento para organizar, asignar, controlar, supervisar y evaluar el trabajo, y se la señala como el rasgo definitorio de las plataformas digitales de trabajo.

(6) Texto del Convenio 193: definición de plataforma digital de trabajo.

(7) Convenio 193: ámbito de aplicación con independencia de la clasificación del vínculo.

(8) Convenio 193: medidas para la determinación correcta de la situación laboral, con prioridad de la realidad de los hechos sobre las formalidades.

(9) Convenio 193: transparencia sobre los sistemas automatizados de evaluación del trabajo y derecho a impugnar decisiones automatizadas perjudiciales (suspensión de pagos, bloqueo).

(10) Convenio 193: pisos de protección social, salud y seguridad en el trabajo y protección contra la violencia y el acoso, incluidos en línea.

(11) ALTIERI, Nahuel H., «El nuevo fenómeno de la jornada eterna», cit. (nota 2), donde analizamos las «guardias pasivas» y los reclamos por tiempo de trabajo derivados del uso de tecnología móvil, con cita del caso de la Sala 6ª de la Cámara del Trabajo de Córdoba (ex ingeniero de software c/ Hewlett Packard Argentina SRL).

(12) ALTIERI, Nahuel H. - MORALES YARIA, Camila E., «Actividad sindical en tiempos de teletrabajo», Microjuris, 11/11/2024, Cita: MJ-DOC-18064-AR | MJD18064.

(13) ALTIERI, Nahuel H. - MORALES YARIA, Camila E., «Reembolso de gastos al empleado y los límites de la discrecionalidad patronal: análisis del caso 'Maza c/ Wipro Technologies', primer fallo laboral argentino», Microjuris, 21/11/2024, Cita: MJ-DOC-18075-AR | MJD18075. El precedente citado es «Maza, Edmundo Vicente c/ Wipro Technologies S.A. s/ Juicio sumarísimo», Expte. N° 34.840/2023, Juzgado Nacional del Trabajo N° 79.

(14) ALTIERI, Nahuel H. - SANNA, Julio C., «Acápitemodelo 'Planteo inconstitucionalidad e inconveniencia de la Ley Bases - inaplicación temporal - reparación integral' para incluir en demandas laborales», Microjuris, 15/11/2024, Cita: MJ-DOC-18068-AR | MJD18068.

(15) Ídem nota 14. Sobre la afectación del principio de progresividad y la primacía de la realidad frente a las ficciones deslaborizadoras de la Ley 27.742 (arts. 89 y 97), cf. asimismo DUCROS NOVELLI, Daniela, «La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7 CCyCN», Microjuris, 24/07/2024, Cita: MJ-DOC-17877-AR | MJD17877; y SERRANO ALOU, Sebastián, «Unas bases que tambalean», Dossier Laboral Actualidad N° 9, Rubinzal Culzoni, 2024.

(16) SCBA, abril de 2026, cit. (nota 3).

(17) Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, «Ministerio de Trabajo c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Apelación de Resolución Administrativa», Expte. N° 49.930, sentencia del 29/09/2021. [Verificar composición del tribunal y datos del expediente contra el texto oficial.]

(18) CNAT, Sala IX, «Rojas, Luis Roger Miguel y otros c/ Rappi Arg. S.A.S. s/ Medida Cautelar», sentencia del 19/07/2019. [Verificar carátula y fecha exacta contra el texto oficial.]

(19) ALTIERI, Nahuel H. - MORALES YARIA, Camila E., «Actividad sindical en tiempos de teletrabajo», cit. (nota 12), donde analizamos el caso del Sindicato Unión Informática como ejemplo de integración entre prácticas sindicales tradicionales y digitales.

(20) Régimen general de entrada en vigor de los convenios de la OIT, aplicado al Convenio 193.

(* Abogado y Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Especialista en Derecho Empresarial por la Universidad de San Andrés. Presidente de la Asociación Abogados del Fuero. Director de Altieri Legal. Advertencia metodológica: las citas jurisprudenciales relativas a 2026 y el contenido del Convenio 193 fueron construidos a partir de fuentes verificadas en línea. Antes de su publicación deben cotejarse las carátulas, fechas, números de expediente y el texto definitivo del Convenio contra las fuentes oficiales (texto del Convenio publicado por la OIT y sentencias originales de la SCBA y de los tribunales citados).