

Mi jefe no es un algoritmo

Antonio Loffredo"

Publicado en el blog de Antonio Baylos, julio 2026

El viernes 12 de junio se aprobó el Convenio n.º 193 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo objeto es la protección de quienes trabajan a través de plataformas digitales.

Como es sabido, se trata de un fenómeno muy extendido en todo el mundo y en crecimiento exponencial que no afecta únicamente a los repartidores, los más «visibles» en este sector de la economía, también debido a las condiciones laborales al límite de la explotación en las que a menudo se encuentran, tal y como demuestran las investigaciones de la Fiscalía de Milán sobre el «caporalato digital», es decir el delito de intermediación ilegal de mano de obra para la explotación laboral, en este caso en el ámbito de las plataformas digitales.

La economía de plataformas tiene ya un ámbito enormemente amplio y en constante expansión, que abarca desde el sector bancario hasta el de los cuidados personales, por citar solo algunos ejemplos conocidos en Italia; sin embargo, fuera de nuestro continente, el fenómeno alcanza niveles extremadamente preocupantes por las condiciones de trabajo indignas a las que se ven sometidas muchas personas que realizan tareas relacionadas, por ejemplo, con las redes sociales.

Pensemos, por ejemplo, en los moderadores de contenidos, obligados a pasar jornadas enteras viendo vídeos pornográficos y de violencia para evitar que se publiquen en las plataformas que utilizamos a diario.

La gravedad de estas condiciones laborales ha exigido una regulación urgente a nivel internacional, ya que las plataformas —que a menudo tienen su sede social en los países más industrializados— contratan, directamente o a través de intermediarios, a personas que residen en distintos continentes, en los que a menudo no existen normas que limiten los efectos distorsionadores provocados por los algoritmos, también debido a que las plataformas tienden a contratar siempre con contratos de trabajo por cuenta propia, en muchísimos casos falsos, eludiendo así la aplicación incluso de las garantías mínimas del derecho laboral de aquellos países.

Conviene recordar que la OIT es la única agencia de las Naciones Unidas que se caracteriza por el tripartismo, es decir, porque en su seno están representados los sindicatos, los empresarios y los gobiernos, y el hecho de haber logrado aprobar un Convenio sobre un tema tan importante desde el punto de vista económico para las grandes empresas transnacionales constituye sin duda una esperanza para el futuro del multilateralismo, en un momento en el que, a menudo, las mediaciones políticas están dejando paso a la violencia de las armas.

No hay que ocultar, por supuesto, que no se trata de un Convenio perfecto, ya que las negociaciones que hubo que llevar a cabo con el frente empresarial —en el que estaban presentes las plataformas más importantes a nivel mundial y que tenían el claro objetivo de intentar no llegar a un

acuerdo sobre el tema— fueron muy duras, y se logró alcanzar el objetivo del Convenio tras muchos días y noches de negociaciones, pero, sobre todo, gracias a la firme determinación del frente sindical unido y al apoyo de muchos gobiernos del Sur global, así como de los más progresistas del resto del mundo.

Los convenios de la OIT pueden ratificarse en 187 países, prácticamente en todas partes, por lo que la aprobación del Convenio n.º 193 sobre el trabajo digno en la economía de las plataformas constituye un acontecimiento de alcance histórico, a pesar de que haya tenido escasa cobertura mediática en nuestro país. Quizás, una de las razones por las que se le ha prestado tan poca atención por nuestra parte esté relacionada también con la existencia de una Directiva europea sobre el mismo tema, que recoge mejores garantías para las personas que trabajan sometidas a un algoritmo en Europa; una norma cuya transposición está prevista para el 2 de diciembre de este año.

Sin embargo, el Convenio adquiere un valor especialmente significativo en todas partes, y no solo en aquellos países en los que se trabaja con una normativa muy escasa y con derechos reducidos al mínimo. En estas zonas del mundo, de hecho, las garantías y los derechos recogidos en el Convenio constituyen el primer instrumento que las personas y las organizaciones sindicales pueden utilizar para movilizarse con el fin de conseguir mejores condiciones laborales y limitar el uso de algoritmos en la gestión de las relaciones laborales.

No obstante, como se ha señalado, la norma puede resultar muy útil también en otros lugares porque, entre otras

disposiciones, amplía por primera vez a todos los trabajadores que operan a través de plataformas digitales —por lo tanto, también a los autónomos— los derechos fundamentales que reconoce la OIT, a saber, la libertad sindical (incluida la huelga), la negociación colectiva, la prohibición de la discriminación, la prohibición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo infantil y las normas fundamentales en materia de salud y seguridad.

Pero, sobre todo, impone límites al ejercicio de los poderes en las relaciones laborales que estas plataformas ejercen a través de los algoritmos. Nunca antes había ocurrido algo así, y esto significa levantar el velo y recordar que, detrás de esas plataformas, hay personas que explotan y se enriquecen a costa del trabajo humano y, por lo tanto, se puede afirmar que, a diferencia del título de un bonito libro sobre el tema, el jefe NO es un algoritmo.