

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Introducción al número por parte de la Coordinadora

La captura de datos personales y su utilización para alimentar algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que organizan la actividad de la empresa y el trabajo es uno de los rasgos distintivos del modelo de producción actual. Nació o, al menos, se hizo visible en las plataformas digitales de trabajo, pero hoy está presente en sectores productivos como los almacenes, la logística o el empleo a domicilio. La utilización de estas herramientas informáticas para la gestión del trabajo, lo que comúnmente denominamos gestión algorítmica, tiene impactos significativos sobre las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo. En mi opinión, la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial para gestionar el trabajo produce los siguientes impactos: 1) cronifica sesgos y narrativas sociales dominantes sobre mujeres y otros grupos vulnerables que los estigmatizan y discriminan en el trabajo; 2) deshumaniza la toma de decisiones en la empresa; 3) engendra sumisión y “opresión algorítmica” en las personas trabajadoras; 4) fragmenta, precariza y convierte el trabajo en una pura mercancía. Además de ello, la gestión algorítmica del trabajo causa una intensa asimetría de información, porque las empresas conocen todas las claves de la misma, pero las personas trabajadoras prácticamente ninguna.

Dados los impactos que la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial produce, empieza a haber normas que tratan de afrontarlos. Una característica de todas ellas es la legitimación de la toma de decisiones empresariales mediante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, ya que ninguna de las normas existentes pone en cuestión o prohíbe esta práctica, a pesar de los efectos nocivos que produce. Lo habitual es que las normas que regulan la gestión algorítmica del trabajo confieran nuevos derechos a las personas trabajadoras, especialmente derechos que guardan relación con la transparencia. El derecho a saber qué datos personales capturan las empresas, si la persona trabajadora está sometida a gestión algorítmica y los parámetros y reglas de programación de los algoritmos es cómo se afronta el impacto de la gestión algorítmica sobre las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo. Esta es la lógica que está presente en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de



las personas físicas en los que respecta al tratamiento de datos personales, conocido como Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Sin embargo, el reconocimiento de derechos de transparencia a las personas trabajadoras no tiene en cuenta que, en relaciones jurídicas donde existe asimetría de poder entre las partes, como sucede en la relación de trabajo, los derechos individuales apenas tienen virtualidad alguna. En primer lugar, porque las personas trabajadoras pueden tener temor a ejercerlos, de forma que su reconocimiento se queda en papel mojado. En segundo lugar, y más importante aún, porque el ejercicio de estos derechos por parte de una persona trabajadora a título individual no tiene ningún poder para influir en la gestión algorítmica que practica la empresa. Por tal motivo es esencial que los derechos de transparencia sean de carácter colectivo, bien porque se reconozca el derecho a conocer el algoritmo a las representaciones de las personas trabajadoras, bien porque se reconozca que la negociación colectiva tiene un papel esencial en la modelación de las decisiones empresariales adoptadas mediante algoritmos y sistemas de inteligencia artificial. Es mediante estas herramientas colectivas (y no tanto mediante el ejercicio de derechos individuales) como puede alcanzarse algún poder para influir en la gestión algorítmica para que responda de forma más equilibrada a los intereses de la empresa y de las personas trabajadoras que trabajan en ella.

Dicha lógica no estaba presente en el RGPD, pero sí en el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, conocido como Ley de Inteligencia Artificial, y sobre todo en la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, donde la información y consulta a la representación de las personas trabajadores sobre aspectos relativos a la captura de datos personales y la gestión algorítmica del trabajo resulta omnipresente. También es la lógica presente en algunas normativas de carácter nacional, como la Ley española 12/2021, de 28 de septiembre, donde, además de regular el trabajo en plataformas de reparto, se ha reconocido la obligación de las empresas de informar a la representación de las personas trabajadoras sobre la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial y la operativa que rige los mismos.

Todos los aspectos que se acaban de indicar están tratados de una manera ejemplar en los artículos que componen este número monográfico de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, titulado *Derechos digitales, algoritmos y negociación colectiva*.

La captura de datos personales y los impactos que, en términos

generales, produce la gestión algorítmica sobre las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo es la temática que abordan Paula Costanza Sardegna y Eleonora Peliza en su artículo *Desafíos jurídicos ante la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica en el empleo*. En él se hace un llamamiento a no dejarnos arrastrar por lo que las autoras denominan «taylorismo digital», que, aunque puede mejorar la eficiencia y productividad de las empresas, «plantea desafíos y riesgos, como la posible deshumanización del trabajo, la reducción de la autonomía de los trabajadores y la creación de entornos laborales altamente controlados y monitorizados».

Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas, de José Eduardo López Ahumada, nos permite conocer mejor del uso de la inteligencia artificial como herramienta para la dirección y el control del trabajo, avisándonos de que ello «genera un sentimiento de hipervigilancia y un control laboral en muchos casos insostenible, creando un riesgo psicosociológico derivado del control y de la posible invasión en la privacidad de las personas trabajadoras». El artículo de Lucía Martín Rivera, titulado *La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial*, completa la visión de los impactos de la gestión algorítmica poniendo el foco en los sesgos y discriminaciones que la misma puede producir y, sobre todo, en la normativa española y europea que trata de evitarlos. En opinión de esta autora, «la potencialidad de los sistemas algorítmicos para generar desigualdad y las dificultades para detectar y probar la discriminación de las decisiones empresariales basadas en algoritmos [pueden] disminuir la efectividad de las leyes antidiscriminatorias».

Por su parte, el artículo de Adrián Arnaiz Rodríguez y Julio Losada Carreño, titulado *Estudio de la causalidad en la toma de decisiones algorítmicas: el impacto de la IA en el ámbito empresarial*, realiza un viaje por la historia de las concepciones de la inteligencia artificial que nos ayuda a conocer mejor desde la perspectiva técnica esta herramienta tecnológica. Precisamente porque la inteligencia artificial se basa en correlaciones y no en una relación de causalidad como la que se exige por el Estatuto de los Trabajadores para la toma de decisiones empresariales como las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o los despidos colectivos, estos autores consideran que «en ningún caso podría[n] automatizarse decisiones empresariales que exijan concurrencia de causa, pudiendo, sin embargo, [utilizar inteligencia artificial] como una asistente al controlador humano».

Las facultades de transparencia en relación con la utilización de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que tiene la representación de los trabajadores están analizadas en los artículos *Derecho de información*

algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa, de Francisco Pérez Amorós, y *Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas*, de Carlos Teruel Fernández. El primero de ellos pone en relación los diferentes instrumentos normativos europeos que regulan el alcance de los derechos de transparencia, esto es, el RGPD, la Ley de Inteligencia Artificial y la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, hallando algunas incoherencias entre ellos. En el análisis de las normas españolas, además de la Ley 12/2021, el artículo de Francisco Pérez Amorós pone en valor la Carta española de Derechos Digitales, que, aun careciendo de fuerza jurídica, reconoce la participación de las personas trabajadoras y la negociación colectiva como canales para un mejor abordaje de la gestión algorítmica.

Por su parte, el artículo de Carlos Teruel Fernández identifica las claves de los derechos de transparencia en las normas europeas y nacionales en vigor, añadiendo a ellas las previsiones respecto de esta materia contenidas en el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de España. Todo ello conduce a Carlos Teruel Fernández a llegar a la siguiente conclusión: «la información es poder y el abanico de normativa europea y nacional analizada pretende empoderar a los trabajadores para contrarrestar la posición de ventaja de las empresas».

La negociación colectiva es el eje central del artículo *La convergencia entre negociación colectiva laboral, derechos y plataformas y algoritmos digitales: desafíos y perspectivas* de Luciano Vieira Carvalho. El autor se sitúa en el epicentro de la gestión algorítmica, que son las plataformas digitales de trabajo, y analiza la organización de las personas trabajadoras, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga dentro de ellas a través de un episodio conocido como la “caída de las aplicaciones”. Según este autor, este episódico conflictivo representa «una forma de resistencia colectiva y un llamado a la acción para sindicatos y legisladores. Los trabajadores exigen mayor transparencia en los algoritmos, mejores condiciones laborales y la inclusión de derechos laborales básicos. Este movimiento destaca la necesidad de que la negociación colectiva incluya nuevas formas de trabajo digital, buscando regulaciones que protejan adecuadamente a estos trabajadores».

Los artículos de Rafael García-Purriños García y de César Alejandro Nájjar Becerra identifican los impactos del uso de la inteligencia artificial en formas específicas de organización de las empresas como son las cadenas de suministro, sumando los efectos de la digitalización y de la globalización sobre el mundo del trabajo. El primero de los artículos se titula *Interacciones*

entre la inteligencia artificial y la prevención de riesgos laborales: impacto en los trabajadores de cadenas globales de suministro y pone el foco, como su título anuncia, en las consecuencias del uso de la inteligencia artificial en la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Respecto de ello, el autor analiza oportunidades y desafíos de la inteligencia artificial como artífice de mejor seguridad en el trabajo pero también como causa de innumerables riesgos, especialmente psicosociales. Después lleva este debate a las cadenas de suministro y concluye con una llamada los acuerdos globales: «Un instrumento ciertamente poderoso, y cada vez más utilizado para lograr la garantía de unas condiciones mínimas de empleo a nivel global, son los acuerdos marco transnacionales o internacionales [que] pueden ser una importante vía para generar contextos de respeto y protección de los derechos humanos en las cadenas globales de valor».

A su vez, el artículo *El trabajo fantasma en la era de la digitalización: la necesaria protección del trabajo decente en las cadenas de suministro de inteligencia artificial*, de César Alejandro Nájjar Becerra, se adentra en los empleos que crea el propio desarrollo de la inteligencia artificial, que considera precarios e invisibles, porque quedan tapados tras el “oropel” de la tecnología. Estos trabajos son una parte esencial de las cadenas de suministro productoras de inteligencia artificial, pero apenas salen a la luz ni quienes los desarrollan ni las condiciones de trabajo absolutamente precarias en que se realizan. Para remediarlo, el autor propone «la implementación y promoción de la diligencia debida en las empresas tecnológicas y sobre todo en sus cadenas de suministro, siendo [...] [a través de ello cómo] podría garantizarse de manera efectiva el respeto de los derechos mínimos de estos trabajadores que detrás de la cortina digital parecen ser verdaderos fantasmas para la comunidad internacional».

Finalmente, Christian García Fernández reseña el libro titulado *La protección del trabajo frente a las crisis y transiciones actuales: perspectivas nacionales e internacionales*, dirigido por Lourdes Mella Méndez, donde se incluyen los trabajos presentados en el 4º Congreso Mundial de la red CIELO Laboral, celebrado en julio de 2023 en Santiago de Chile. En muchos de estos trabajos vuelve a estar presente la transición digital que atraviesa el mundo del trabajo y las alternativas tejidas por las y los laboristas para garantizar que el trabajo se preste en condiciones justas.

Como habrán observado, la calidad científica de las autoras y autores y de los artículos que se acaban de presentar, la “rabiosa” actualidad de sus temáticas y la sabiduría de sus conclusiones hacen que este número monográfico sobre derechos digitales, algoritmos y negociación colectiva de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* sea muy atractivo desde la perspectiva científica. Por ello, yo les invito a

leerlo con detenimiento.

María Luz Rodríguez Fernández
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Castilla-La Mancha (España)
Investigadora Principal del Convenio de colaboración C03923OT
para la implementación de la Carta de Derechos Digitales

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

