

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE
AL (DES)EQUILIBRIO DE PODERES
DE LA RELACIÓN LABORAL REFORZADO
POR EL USO EMPRESARIAL
DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

LABOUR LAW IN THE FACE OF THE (UN)BALANCE OF POWER
IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP REINFORCED BY THE
BUSINESS USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE.

Ana García García

Personal investigador en formación (Junta de Castilla y León)
Universidad de Salamanca

Sumario: *I. La inteligencia artificial: último desafío tecnológico del Derecho del Trabajo. II. La inteligencia artificial mediante algoritmos: la tecnología protagonista de la Industria 4.0. II.A La evolución tecnológica hasta la Industria 4.0. II.B Un paradigma tecnológico en instalación. III. La gestión laboral algorítmica y sus beneficios para el ejercicio del poder empresarial. III.A Usos de la inteligencia artificial para la gestión de la plantilla. III.B Alineación de poderes tecnológicos y empresariales. IV. La trascendencia de la regulación de la inteligencia artificial desde el Derecho del Trabajo. V. Una razón más: desactivar al neo-ludismo integrando sus reivindicaciones. VI. Un breve repaso por las propuestas y realidades normativas actuales. VII. Conclusiones: desafío(s) de la inteligencia artificial para el Derecho del Trabajo.*

Resumen: En la actualidad, la inteligencia artificial aplicada a la gestión laboral algorítmica conlleva un notable aumento de los poderes empresariales. A su vez, supone, por un lado, una afectación directa a la misión esencial del Derecho del Trabajo (el equilibrio de po-

deres de las partes de la relación laboral) y, por otro lado, el impacto directo en las condiciones laborales (y vitales, dada la centralidad del trabajo en nuestra sociedad) de las personas trabajadoras. Si bien la tecnología es una compañera permanente del Derecho del Trabajo, la disrupción tecnológica provocada por la inteligencia artificial parece haberse encontrado con una brecha regulatoria. No obstante, en este artículo se defiende la intervención activa del iuslaboralismo para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, los derechos fundamentales de las personas trabajadoras e incluso la evitación de posiciones de rechazo frontal a la tecnología como el neo-ludismo.

Palabras clave. Inteligencia artificial; algoritmos; digitalización; Derecho del Trabajo; neo-ludismo;

Abstract: Currently, artificial intelligence applied to algorithmic labour management leads a significant increase in corporate powers. At the same time, it supposes, on the one hand, a direct impact on the essential mission of Labour Law (the balance of powers of the parties to the employment relationship) and, on the other hand, a direct impact on the working (and living, given the centrality of work in our society) conditions of workers. Although technology is a permanent companion of Labour Law, the technological disruption caused by artificial intelligence seems to have encountered a regulatory gap. Nevertheless, this article defends the active intervention of Labour Law in order to guarantee decent working conditions, the fundamental rights of workers and even the avoidance of positions of outright rejection of technology such as neo-luddism.

Key words: Artificial intelligence; algorithms; digitalisation; Labour Law; neo-luddism.

«Salvo que perezcamos, se piensa, tenemos que progresar y progresar... impelidos sin descanso por los procesos científico-tecnológicos y sus consecuencias¹».

I. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: ÚLTIMO DESAFÍO TECNOLÓGICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Como ha ocurrido con la tecnología durante toda su historia, los sistemas de inteligencia artificial en el presente no plantean uno, sino que plantean infinitos retos a todas las disciplinas jurídicas.

En el origen del Derecho del Trabajo se encuentra el conflicto social surgido como consecuencia del impacto en la esfera laboral de la revolución liberal burguesa y la revolución industrial. Por un lado, la burguesía rompió con las estructuras medievales logrando imponer un incipiente capitalismo como guía de desarrollo de la humanidad, mientras que, por otro lado, las innovaciones introducidas en la producción gracias a los inventos técnicos de la época marcarían el inicio de la búsqueda de una mejora constante del desarrollo tecnológico y el progreso económico que llega hasta nuestros días. Las consecuencias sociales de estos cambios, la división del trabajo, un proceso masivo de expulsión de mano de obra de la actividad productiva y la explotación sistemática del proletariado, terminaron por definir un escenario insostenible en el tiempo: «la cuestión social». Como protesta, surgió la reacción colectiva organizada de la clase trabajadora y con la finalidad de contenerla y canalizarla, así como determinar unas condiciones mínimas de trabajo, comenzó la intervención del Estado en las relaciones de producción a través de la promulgación de normas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado industrial.

Por lo tanto, la tecnología se encuentra en el origen de la disciplina jurídica laboral y la innovación tecnológica en la producción y organización del trabajo es una realidad consustancial² al devenir histórico de las relaciones laborales. La digitalización, proceso protagonista de la Cuarta Revolución Industrial, no es el primer cambio tecnológico que ha conocido el Derecho del Trabajo, sino que cada una de las innovaciones se han producido han provocado reconside-

¹ GRUNER, R., *Philosophies of History. A critical Essay*, Aldershot, 1985, pág. 89.

² TODOLÍ SIGNES, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pág. 58.

raciones y revisiones de la normativa laboral³. Así, de la misma manera que las consecuencias de la Primera Revolución Industrial dieron lugar al Derecho del Trabajo, los cambios que trae consigo la Cuarta Revolución Industrial o Industria 4.0, más que invitar, empujan a cuestionar instituciones básicas de la disciplina laboral.

II. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL MEDIANTE ALGORITMOS: LA TECNOLOGÍA PROTAGONISTA DE LA INDUSTRIA 4.0

II.A. La evolución tecnológica hasta la Industria 4.0

Se considera a la inteligencia artificial la tecnología protagonista de la Cuarta Revolución Industrial, cuyo origen se identifica en 1956, en la Conferencia de inteligencia artificial que tuvo lugar en el Dartmouth College. Sin embargo, no resulta tan fácil señalar una definición exacta de esta tecnología porque depende del enfoque desde el cual se pretenda alcanzar su esencia⁴. Bajo la etiqueta de inteligencia artificial se agrupa un conjunto heterogéneo de tecnologías y campos de investigación que varía en función de la amplitud de la definición que se adopte. El término inteligencia «artificial» implica una distinción con respecto a la inteligencia «natural», la propia de los seres humanos⁵, y pretende otorgar esa cualidad humana a un invento material fruto del esfuerzo informático porque produce resultados similares, incluso superiores en ocasiones como consecuencia de la potencia de la computación. En definitiva, se identifica aquí a esta tecnología como un intento artificial de imitar la inteligencia humana o como el despliegue de inteligencia en sustrato artificial⁶. No obstante, resultan interesantes las voces que proponen como más acertado no hablar de inteligencia, sino de programación⁷.

En la actualidad la inteligencia artificial se está construyendo mediante algoritmos que, en una sencilla abstracción, serían un conjunto de instrucciones u operaciones matemáticas orientados a obtener un cálculo o un resultado, bajo la premisa teórica de obtener res-

³ CRUZ VILLALÓN, J., «El Derecho del Trabajo ante la transformación digital», *Revista de Derecho Social*, núm.100, 2022, págs.141-170.

⁴ LÓPEZ ONETO, M., *Fundamentos para un derecho de la inteligencia artificial. ¿Queremos seguir siendo humanos?*, Tirant lo Blanch, 2020, pág. 39.

⁵ BARRIO ANDRÉS, M., «Inteligencia Artificial: origen, concepto, mito y realidad», *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, 2022, pág. 18.

⁶ GARCÍA MEXÍA, P.; PÉREZ BES, F. (edits), *Artificial intelligence and the Law*, La ley Wolters Kluwer, 2021, pág. 22.

⁷ GARCÍA MONTERO, L., *La inteligencia artificial no existe*, 2022. <https://elpais.com/opinion/2022-01-09/la-inteligencia-artificial-no-existe.html>

puestas objetivadas frente a las estimaciones puramente intuitivas⁸. Pero no solo se trata de algoritmos, sino que el poder de los sistemas de inteligencia artificial implica la utilización conjunta de diferentes artilugios tecnológicos (sensores, wearables, programas informáticos, ingeniería robótica, etc) que suponen un impacto mayor en conjunto del que se obtendría con cada uno por separado, lo que precisamente es la nota característica de la Cuarta Revolución Industrial⁹. Por lo tanto, la tecnología que desafía al Derecho en la actualidad no es solo una máquina, es la utilización conjunta de nuevas construcciones materiales y de nuevos sistemas computacionales que se apoyan en datos para obtener información y comunicarse, por ello están considerados como el nuevo oro del siglo xxi.

Ya la Tercera Revolución Industrial alumbró muchas de las invenciones que han servido como base de la revolución actual con la incorporación de los sistemas informáticos, las telecomunicaciones avanzadas y el análisis de datos a los procesos de fabricación. Comenzaba una incipiente digitalización de las fábricas mediante la instalación de controladores lógicos programables en la maquinaria a fin de automatizar algunos procesos y recopilar datos. La Segunda Revolución Industrial se produjo cuando el petróleo empezó a competir con el carbón, mientras que la electricidad comenzaba a utilizarse como nueva fuente de energía para hacer funcionar los motores, encender las luces de las ciudades, proporcionar comunicación instantánea entre las personas y posibilitar la producción en masa gracias a la cadena de montaje. Inventos que continuaron el proceso que ya había comenzado con la Primera Revolución Industrial: el traslado de una parte del peso de la actividad económica del humano a la máquina. Fue entonces cuando se produjo el cambio en la producción por la introducción del movimiento mecánico y repetitivo proporcionado por el aprovechamiento de la energía de la naturaleza¹⁰ lo que aportó un *modus operandi* nuevo, superando así a la producción tradicional.

⁸ BAZ RODRÍGUEZ, J., «Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la IA en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva», *Revista Trabajo y Derecho*, n° 89, 1 de mayo de 2022, Wolters Kluwer, pág. 2.

⁹ Así lo fundamenta Klaus Schwab en sus ya más que de sobra conocidos tres argumentos: velocidad, amplitud y profundidad, e impacto de los sistemas, de manera que lo que parece disruptivo entonces no es la invención de una nueva tecnología *per se*, sino la circunstancia de aplicar todas las invenciones a la vez con la capacidad, al mismo tiempo, de reinventarse. SCHAWB, K., *La cuarta revolución industrial*, Foro Económico Mundial, 2016, pág. 9.

¹⁰ ARTOLA, M.; PÉREZ LEDESMA, M., *Contemporánea. La historia desde 1776*, Alianza Editorial, 2005, pág. 62.

Actualmente, observando (con toda la perspectiva posible) la Cuarta Revolución Industrial, es fácilmente constatable cómo el proceso de sustitución de trabajadores por máquinas ha alcanzado su máxima intensidad, hasta el punto de creer que el ser humano está intentando crear inteligencia en sustrato material. El objetivo empresarial que se persigue con esta tecnología es lograr una toma de decisiones más eficiente y una producción más rentable a través de la digitalización y automatización de procesos y a la extracción y análisis masivo de datos.

Así, la Revolución actual da paso a la Industria 4.0, término utilizado por primera vez por el Gobierno alemán para referirse a la «organización de los procesos de producción basada en la tecnología y en dispositivos que se comunican entre ellos de forma autónoma a lo largo de la cadena de valor¹¹» y que acoge a la fábrica inteligente o «smart factory» en la que los sistemas informáticos controlan los procesos, crean una copia virtual del mundo físico y toman decisiones descentralizadas basadas en mecanismos de autoorganización¹². No obstante, no es un modelo empresarial totalmente implantado, sino que nos encontramos en transición, en un modelo híbrido compuesto por las empresas analógicas que sobreviven, las que se van transformando y las empresas inteligentes que emergen.

II.B. Un paradigma tecnológico en instalación

Para entender por qué de algo material como la técnica pasamos a algo intangible o abstracto como las relaciones laborales tenemos que entender que una revolución no es solo un conjunto de tecnologías, sino un nuevo paradigma que cambia el sentido común y las formas de hacer¹³. Este nuevo «tecnoparadigma», en tanto que ventana conceptual a través de la cual interpretamos el mundo para comprenderlo y transformarlo, se apoya en una visión cibernética del mundo¹⁴. Actualmente, el «dataísmo¹⁵» asume que todo debe ser medido a través del dato y que ésta es la mejor herramienta para analizar la reali-

¹¹ SMIT, J. *ET AL.*, *Industry 4.0. Directorate General for Internal Policies*, European Parliament, Department A: Economic And Scientific Policy, 2016, pág. 22.

¹² *Ibid*, pág. 9.

¹³ Vid. PÉREZ, C., *Technological Revolutions and Financial Capital: The Dynamics of Bubbles and Golden Ages*, Elgar, 2002.

¹⁴ AGUILAR GORDÓN, F., «Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios», *Sophia, Colección de filosofía de la educación*, núm. 11, 2011, págs.123-172.

¹⁵ SÁNCHEZ COTTA, A., «Dataísmo y transhumanismo. La pugna por la supremacía ideológica de la nueva normalidad», en BERMÚDEZ VÁQUEZ, MANUEL

dad, alejándonos del ser humano (y sus derechos) como centro de reflexión hacia una visión «aritmocéntrica» (y sus intereses) del mundo.

Aunque el auge de los algoritmos se asoció inicialmente al modelo de negocio de las plataformas de reparto como Deliveroo, JustEat o Glovo, en la actualidad son instrumentos de gestión capaces de aplicarse en cualquier tipo y modelo de actividad económica, por lo que su uso no se reduce exclusivamente a la economía de plataformas¹⁶. No obstante, el uso de los sistemas de inteligencia artificial es aún limitado en las empresas españolas¹⁷ a pesar de que el objetivo determinado por la Estrategia España Digital 2025 es lograr que el 25% del sector empresarial utilice alguna de las consideradas principales tecnologías de la Década Digital de la Unión Europea (inteligencia artificial, *big data* y *cloud computing*). Por el momento, el 11,8% utilizan inteligencia artificial o big data (3,5 puntos más que en 2021), y si se trata de microempresas, el porcentaje desciende hasta el 4,6% (1,1 puntos más que en 2021). En cuanto a los usos, el principal es destinar esa tecnología a la automatización de procesos y la ayuda en la toma de decisiones, a pesar de la gran diferencia de su uso entre sectores productivos.

Pero estos datos se contextualizan teniendo en cuenta que nos encontramos en una fase del proceso de instalación del tecnoparadigma¹⁸ asociado a la Revolución Industrial actual, por lo que el uso de la tecnología predominante no es homogéneo, sino incipiente todavía. Sin embargo, observando el escenario desde un gran angular, resulta ya muy difícil continuar sosteniendo la teoría de que gran parte del sistema de producción y gestión empresarial tradicional se mantendrá y coexistirá con el empleo del futuro, cuando la presión (desde el ámbito público y el privado) hacia la digitalización es tan evidente. Por este motivo se puede explicar la necesidad de transición desde posiciones de recelo al otorgamiento de atención del impacto de la tecnología digital y de la inteligencia artificial en el trabajo hacia la urgencia de colaborar —y reflexionar sobre la participación— en un

(coord.), *Luces en el camino: Filosofía y Ciencias Sociales para tiempos de desconcierto*, Dykinson, 2021, pág. 851.

¹⁶ MERCADER UGUINA, J. R., «En busca del empleador invisible: algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo», *El cronista: inteligencia artificial y derecho*, núm. 100, 2022, pág. 141.

¹⁷ SECRETARÍA DE ESTADO DE DIGITALIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL, *Tecnologías digitales en la empresa*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es, 2023, pág. 6.

¹⁸ Vid. PÉREZ, C., *Revoluciones tecnológicas y capital financiero, la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*, veintiuno, 2004.

diseño del nuevo modelo que no acentúe la desigualdad, la precariedad y el trabajo indecente.

III. LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA Y SUS BENEFICIOS PARA EL EJERCICIO DEL PODER EMPRESARIAL

III.A. Usos de la inteligencia artificial para la gestión de la plantilla

La utilización empresarial del Big Data y la inteligencia artificial en la gestión del factor trabajo¹⁹ se ha materializado principalmente en lo que se denomina gestión laboral algorítmica o «algorithmic management», proceso que utiliza algoritmos y datos para seleccionar, dirigir, monitorizar y vigilar e incluso disciplinar a las personas trabajadoras²⁰.

Por un lado, este uso sirve al poder de control empresarial a través de instrumentos tecnológicos sofisticados de supervisión digital que mediante una inmensa recolección y procesamiento de datos personales de las personas que trabajan en la empresa facilitan la evaluación de su desempeño o de su capacidad profesional, facilitan el control disciplinario y tienen repercusiones relevantes cuando se aplican a la contratación y evaluación en el acceso al empleo²¹.

De hecho, se señala a la analítica de personas o «people analytics» como una herramienta muy potente para la empresa por su gran capacidad de análisis y corto espacio de respuesta²² en relación a la detección de perfiles de las personas trabajadoras. Tanto en el acceso al empleo como en la prestación de trabajo, si bien los datos sólo deben recopilarse en la medida en que sean pertinentes y deben ser tratados con el máximo respeto a la protección de datos personales, no son pocos los ejemplos conocidos en los que no se han observado las garantías debidas.

¹⁹ Vid. BAZ TEJEDOR, J.A., «Inteligencia artificial y privacidad del trabajador predecible», en BAZ RODRÍGUEZ, J., *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial y Big data*, Wolters Kluwer, 2021, págs. 315-349.

²⁰ TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023, pág. 27.

²¹ BAYLOS, A., «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 2022, págs. 95-113.

²² RIVAS VALLEJO, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020, pág. 137.

Por ejemplo, en el modelo analógico de empresa, el empleador podía tener conocimiento formal de la sindicalización de sus trabajadores con motivo del descuento de la cuota sindical en la nómina (Artículo 11.2, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical), aunque dicha información no pueda ser utilizada para fines diferentes que éste, y menos en perjuicio de la persona trabajadora. En la actualidad, ya existen casos de empresas que utilizan algoritmos de extracción y procesamiento de datos a gran escala para la toma de decisiones sobre su plantilla, datos generados en el ámbito laboral, pero también externos. En estos casos, sin conocer la información directamente del descuento de la cuota sindical, el proceso de decisión puede contar igualmente con información del perfil sindical de la persona trabajadora y que esta información sea utilizada para tomar decisiones potencialmente discriminatorias. Por ejemplo, si decide que esa candidata no es la más apropiada para el puesto por su carácter reivindicativo o por contar con un número menor de horas trabajadas si tiene en cuenta el tiempo de ausencia de puesto de trabajo (por desempeño de labores sindicales), las relaciones afines entre trabajadores (con trabajadores notoriamente sindicalizados), la recepción de información sindical en sus correos corporativos, las conversaciones en el centro de trabajo sobre cuestiones sindicales, la asistencia y participación en actos sindicales...

En consecuencia, la inteligencia artificial mediante algoritmos que trate los datos de las personas trabajadoras o candidatas a un puesto de trabajo deberá estar diseñada de manera que no pueda utilizar la información sindical para tomar ninguna decisión. Es decir, el algoritmo deberá ser muy sensible y escrupuloso en el respeto a las normas de protección de datos personales en predicciones algorítmicas sobre el comportamiento futuro de las personas trabajadoras²³ para no convertirse en un «algoritmo antisindical²⁴».

Por otro lado, la modificación²⁵ del artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

²³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., «El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 423, 2018, págs. 22 y 23.

²⁴ GARCÍA GARCÍA, A., «¿Algoritmos antisindicales?», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía social, 2022, págs. 1123 – 1140.

²⁵ Modificación realizada mediante Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

—en adelante ET) se recibió de buen agrado porque pretendía una ampliación del derecho de información y consulta de las personas trabajadoras y sus representantes respecto al uso de algoritmos en la gestión de la empresa. No obstante, no pocas voces²⁶ han sido críticas con esta nueva redacción y han señalado que antes de la reforma el derecho a la consulta en cuestión de algoritmos ya encajaba en el artículo 64.5 ET. En cambio, ahora coloca a la representación de la plantilla como un «simple receptor de la información facilitada por la empresa en cuanto al funcionamiento de los algoritmos, sin que el órgano de representación pueda interferir de alguna manera en la toma de decisiones sobre tal cuestión²⁷».

En este caso, la conducta perjudicial para la representación de las personas trabajadoras acontece cuando la empresa no da cumplimiento al simple deber de información de la utilización de la tecnología y de los datos extraídos con ella, pues ésta se convierte en una ventaja estratégica de poder y de consecuente debilitamiento de la participación de las personas trabajadoras en la empresa, e incluso, de la negociación colectiva. «No parece admisible que en la negociación de un convenio la posición de la empresa se vea respaldada por datos cuantitativos y no lo esté la de los trabajadores, porque estaríamos ante un nuevo desequilibrio de la relación laboral²⁸».

Como último ejemplo de las ventajas que esta tecnología puede proporcionar al ejercicio del poder empresarial, el hecho genérico incontrolado (lo podrá ser la cuantificación de la destrucción, creación o transformación del empleo, pero no del hecho en sí) de que las nuevas empresas digitales requieren una menor mano de obra en comparación con las empresas tradicionales, generando incluso mayores beneficios con un menor número de trabajadores. Consecuentemente, esto tiene un impacto directo en el equilibrio de poderes de las partes de la relación laboral cuando al reducir la masa laboral de

El apartado reza así: «d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles».

²⁶ Vid. GORELLI HERNÁNDEZ, J. «Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información», *Revista Trabajo y Derecho*, núm. 85, 2022.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ PROYECTO TECHNOS, *Inteligencia artificial y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*, Cuatrecasas, Wolters Kluwer, 2018, pág. 174.

la empresa «se reduce el poder de negociación derivado de la alta sustituibilidad de una persona trabajadora por otra²⁹».

III.B. Alineación de poderes tecnológicos y empresariales

Desde una visión sociológica, la actividad tecnológica repercute en el progreso social y económico, pero su carácter comercial la direcciona hacia la satisfacción de deseos e intereses de grupos privilegiados, y éstos, en el contexto del conflicto intrínseco a las relaciones laborales, sabemos en qué posición se encuentran: «puede que las máquinas sean la canalización del poder humano, pero ese poder ha sido normalmente ejercido por los propietarios de las empresas, no por las personas empleadas para operarlas³⁰». En consecuencia, cuando el lucro es la finalidad principal de las actividades tecnológicas, el resultado inevitable es considerar a las personas como instrumentos, objetos o mercancías³¹.

Se ha señalado que la tecnología refuerza la posición del empresario al permitirle un ejercicio más rápido y eficaz en términos de eficiencia económica de sus poderes y libertades, debilitando, aún más, la posición de la persona trabajadora como titular de derechos fundamentales³²y, por lo tanto, acentuando la desigualdad entre las partes de la relación laboral. El «algorithmic management» refuerza el poder de dirección y de control sobre las personas trabajadoras (Artículo 20 ET) mediante técnicas que permiten extraer conocimiento (¿útil?) oculto³³valiéndose de un ingente conjunto de datos con el fin de establecer relaciones entre ellos e identificar patrones sobre los que los algoritmos arrojan sus conclusiones³⁴y confiarles la gestión del trabajo en beneficio del éxito empresarial.

²⁹ TODOLÍ SIGNES, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, Cizur Menor, pág. 32.

³⁰ CARR, N., *Atrapados. Cómo las máquinas se apoderan de nuestras vidas*, Taurus, 2014, pág. 35.

³¹ AGUILAR GORDÓN, F., op.cit.

³² OLARTE ENCABO, S., «La aplicación de la IA a los procesos de selección del personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación», *Documentación laboral*, núm. 119, 2020, vol. I, págs. 79-98.

³³ HAJIAN, S; FERRER, J.D, «A methodology for direct and indirect discrimination prevention in data mining», *IEEE transactions on knowledge and data engineering*, vol.25, n.7, julio 2013, págs. 1445-1459.

³⁴ RIVAS VALLEJO, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pág. 133.

En definitiva, es inevitable identificar como estrategia que subyace a la utilización de esta tecnología en el ámbito laboral a su uso como refuerzo de la posición del empresario, ya que le permitirle un ejercicio más rápido y eficaz, en términos de eficiencia económica, de sus poderes y libertades. Por ello, no se trata solo de proteger exclusivamente la intimidad de los datos (Artículo 20bis ET), sino de no perder de vista el aumento de prerrogativas de gestión empresarial a través de la tecnología³⁵ para que esta disciplina jurídica despliegue su función de reequilibrio de aquello que (ahora a través de la tecnología) el capital tiende a desequilibrar.

IV. LA TRASCENDENCIA DE LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO

En la sociedad actual el trabajo es la actividad central de las personas en virtud de la cual obtienen recursos para satisfacer sus necesidades, se relacionan con el entorno y los demás seres humanos, se autorrealizan y reciben el reconocimiento social. Además, a pesar de la configuración del sistema de protección social, el trabajo otorga un estatus socio jurídico que determina el acceso o disfrute de unas prestaciones, bienes, atenciones o actitudes por parte del Estado y de la sociedad que se resienten en situación de desempleo. Si la tecnología de la inteligencia artificial puede provocar, por un lado, que cada vez sea necesario un número menor de trabajadores para producir los mismos bienes y servicios³⁶, y si, por otro lado, las condiciones laborales favorecidas por la tecnología de aquellos que mantienen sus empleos no respetan la dignidad humana, he aquí una razón por la que debe intervenir el Derecho del Trabajo también para garantía, no solo de un trabajo decente, sino también de una ciudadanía plena.

Lo que significa la «decencia social en la era de la digitalización y de la inteligencia artificial» requiere una reflexión profunda, máxime cuando el hombre tiende a diluirse en un mundo de datos e informaciones que resulta cada vez de más difícil control³⁷. Se suma entonces un argumento más para destacar el papel del isulaboralismo, no solo para cumplir con su función esencial, sino también para contribuir

³⁵ DE STEFANO, V., *Algorithmic management and collective bargaining*, ETUI, Brussels, 2021, pág. 6.

³⁶ RIFKIN, J., *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, 1996, pág. 18.

³⁷ MERCADER UGUINA, J. R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022, pág. 157.

a la garantía de la dignidad de las personas trabajadoras. Como resultado: el Derecho del Trabajo como instrumento para garantizar la dignidad de la persona trabajadora en la era de la digitalización. Porque el trabajo «es la prolongación de la persona, es la persona en sí misma³⁸» y si aceptamos que al trabajo se le pueda aplicar cualquier tecnología en tanto que el empresario goza de libertad de empresa para gestionar su organización, entonces estaremos aplicando la tecnología a las personas.

La razón de ser, función esencial o misión del Derecho del Trabajo, la institucionalización o juridificación del conflicto social³⁹ intrínseco a las relaciones de poder en el trabajo, se traduce en la búsqueda de un equilibrio estructural entre los poderes empresariales y la libertad de empresa, de un lado, y de la necesaria protección de la parte débil de la relación laboral y la garantía de sus derechos básicos, de otro lado. Si bien la función tuitiva o protectora de las personas trabajadoras sigue siendo preferente, no es exclusiva, de manera que el Derecho del Trabajo no puede desatender a la función integradora, para generar una regulación jurídica de las relaciones de trabajo que también permita y estimule el desarrollo empresarial.

Precisamente, por la estrecha vinculación entre desarrollo empresarial e inteligencia artificial, ésta impacta directamente en la labor del Derecho del Trabajo, tanto en el plano teórico como práctico, y genera interesantes e importantes retos jurídicos porque altera la realidad material a la que el Derecho debe atender. No obstante, también son importantes los concretos desafíos a los institutos jurídicos básicos de la disciplina laboral: en la determinación del empleador, en el vínculo laboral o no en función de si están presentes las notas de laboralidad alteradas por las nuevas formas y condiciones de prestación del trabajo, en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, en las facultades de control y vigilancia de la plantilla, en la garantía de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, en la garantía del ejercicio de los derechos de libertad sindical, etc. Son desafíos específicos que van encontrando respuestas parciales (desde el ámbito judicial más que regulativo) a medida que surgen los conflictos.

³⁸ SINZHEIMER, H., *La esencia del Derecho del Trabajo*, 1927, pág. 73.

³⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La función y refundación del Derecho del Trabajo», recogido en *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Salamanca, 2004.

En definitiva, las dificultades surgidas como consecuencia de la introducción de la inteligencia artificial en la gestión laboral han cristalizado en un pequeño seísmo para un Derecho del Trabajo que en su vertiente más filosófica se ha replanteado su estructura analítica, su identidad, su propia justificación, sus presupuestos filosóficos, sus valores de referencia y sus políticas. No obstante, si el iuslaboralismo tiene claro como axioma principal que debe existir, solo debe ir resolviendo en una lógica coherente los desafíos concretos que se presenten en cada momento⁴⁰. Por lo tanto, su misión sigue vigente, solo que en una versión actualizada por las exigencias de la tecnología de la inteligencia artificial.

Ahora bien, nunca desaparecen las voces que pugnan por su desaparición, degradación y flexibilización en favor de una liberalización de las relaciones laborales que no constriña el crecimiento económico. Una narrativa constante que puede reforzarse a la luz de una ilusión tecnológica que lo impregna todo y nos hace querer más y que todo lo que dificulte ese «más» deba retirarse a un lado. Pero lejos de desvanecerse, el Derecho del Trabajo debe redoblar esfuerzos ante un contexto todavía más hostil ya que las amenazas a los derechos de los sujetos a quienes protege son más sutiles y peligrosas. Existen desde hace años normas sobre seguridad y salud en el trabajo para proteger a una persona trabajadora frente a los riesgos de la manipulación de mercancías pesadas, pero todavía no se sabe cómo proteger a una candidata de la discriminación algorítmica.

V. UNA RAZÓN MÁS: DESACTIVAR AL NEO-LUDISMO INTEGRANDO SUS REIVINDICACIONES

Ante los impactos negativos de la inteligencia artificial en el trabajo, resulta natural la desconfianza y rechazo a la tecnología. La rebelión ludita de principios del siglo XIX se ha explicado históricamente como una reacción violenta a la introducción de las máquinas en sustitución de las personas trabajadoras. Es habitual señalar a este fenómeno como símbolo del atraso al asumir que «cualquiera que rechaza una nueva herramienta en favor de una más antigua es culpable de nostalgia o de tomar decisiones sentimentalmente en lugar de con la razón⁴¹». Pero un estudio en profundidad de este periodo histórico que combina otros enfoques ofrece alternativas plausibles a la interpretación del movimiento ludita como una protesta violenta frente

⁴⁰ PALOMEQUE, M. C., *op.cit.*

⁴¹ CARR, N., *op.cit.*, pág. 262.

a las máquinas: como forma de lucha por las condiciones sociales y profesionales de los trabajadores, con la lucha de clase de fondo. Es decir, no se ha dejado margen a la interpretación de que quizá este era el único mecanismo de protesta que tenía la clase obrera para forzar a los propietarios de las fábricas a mejorar sus condiciones, al menos en un primer momento de la protesta social en la que no había organizaciones sindicales que canalizaran el conflicto.

En la actualidad, ha resurgido este fenómeno identificado como neo-ludismo y autodefinido en su *Segundo Congreso Ludita* de 1996 como «un movimiento sin líderes, de resistencia pasiva al consumismo y a las tecnologías cada vez más extrañas y amenazadoras de la Edad Informática». Previamente, en 1990, vio la luz *Notas para un manifiesto neo-ludita*⁴² que defendía una interpretación del término como un movimiento social más que se rebela frente a lo establecido, de manera que «el progreso tecnológico y el tipo de tecnologías que se producen en nuestra sociedad no son simplemente «como son las cosas»».

Así, la visión actual del ludismo se desprendería así de las connotaciones conflictivas y violentas de sus orígenes, siendo el relato de la destrucción de las máquinas más un acto simbólico que literal, centrándose ahora en el gobierno de las decisiones sobre lo que se puede o no hacer con la tecnología y el control de los humanos sobre ella para salvaguardar los derechos de las personas y el bienestar de la sociedad. De hecho, los tres principios del neo-ludismo⁴³: (1) no se rechaza la tecnología, sino el mal uso que se hace de ella y que perjudica a la humanidad; (2) la tecnología es política: está al servicio del poder; (3) la visión personal de la tecnología es peligrosamente limitada: la tecnología tiene repercusiones sociales y ambientales, no se alejan tanto de la visión que muchos iuslaboralistas comparten sobre lo que debe ser el Derecho del Trabajo de la era digital.

En definitiva, la voluntad no es frenar una inevitable digitalización masiva del trabajo, sino gobernar esa transición justa a la digitalización poniendo en el centro del progreso los derechos de las personas trabajadoras: «el cambio no puede ocurrir accidentalmente, es importante que sea fruto de decisiones conscientes que respondan a una pregunta clara: no cuanto, sino qué tipo de trabajo queremos⁴⁴».

⁴² GLENDINNING, C., *Notes towards a neo-luddite manifesto, 1990*, pág. 3.

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ ALOISI, A.; DE STEFANO, V., *Il tuo capo é un algoritmo, Tempi nuovi, 2020*, pág. 19.

VI. UN BREVE REPASO POR LAS PROPUESTAS Y REALIDADES NORMATIVAS ACTUALES

En todos los documentos regulativos de la inteligencia artificial se encuentran referencias a la necesidad de respetar la cautela sobre regular los efectos de una tecnología que aún no ha terminado de despegar y que, por tanto, no podemos proyectar los miedos y dificultar el desarrollo tecnológico sobre el que se propone sustentar el progreso de la humanidad para no «mortificar el espíritu innovador y provocar pérdidas económicas⁴⁵». No obstante, teniendo en cuenta que el ámbito laboral es un espacio especialmente proclive a albergar vulneraciones de derechos fundamentales de manera «analógica» —y las que ya se han identificado en el ejercicio del «poder empresarial tecnológico»— la inacción puede generar consecuencias individuales y sociales irreparables y contribuir a las actitudes de rechazo a la tecnología anteriormente descritas.

El panorama regulativo actual en el ámbito comunitario se describe por un extenso número de publicaciones de carácter político o programático principalmente, con el objetivo de orientar la dirección de la digitalización y la aplicación de la inteligencia artificial, mientras que tan solo existen por el momento algunos instrumentos regulativos vigentes y varios proyectos en marcha. Así, desde la Unión Europea se propone una visión de la inteligencia artificial no como un fin en sí mismo, «sino un medio prometedor para favorecer la prosperidad humana y mejorar el bienestar individual y social y el bien común, además de traer consigo progreso e innovación⁴⁶», cuyo objetivo debe ser el de «mejorar las capacidades de las personas, no sustituirlas⁴⁷».

Sintetizando ese aparente enfoque humanista, la Comisión Europea propuso en 2021 la «Industria 5.0»: un marco interpretativo de referencia basado en un paradigma tecnológico centrado en las personas a través del uso de la nueva tecnología que defiende una interacción más intensa entre lo tecnológico y lo humano, hablando de «humanismo tecnológico» o «visión antropocentrista» de la tecnología, luego de reconocer que «durante sus diez años de vida, la Industria 4.0 se ha centrado menos en los principios originales de equidad

⁴⁵ *Ibid.* pág. 14.

⁴⁶ GRUPO INDEPENDIENTE DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, COMISIÓN EUROPEA, *Directrices éticas para una IA fiable*, 2019, pág. 5.

⁴⁷ COMISIÓN EUROPEA, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano*, Bruselas COM (2019) 168 final, pág. 3.

social y sostenibilidad, y más en la digitalización y las tecnologías impulsadas por la IA para aumentar la eficiencia y la flexibilidad de la producción⁴⁸».

No obstante, por el momento son notablemente superiores los instrumentos programáticos respecto de los vinculantes en cuanto al desarrollo tecnológico y económico basado en la tecnología, de manera que se ha señalado que el escaso marco normativo en la actualidad, especialmente en el ámbito laboral, se encuentra ante una «dilación temporal» o «brecha regulatoria»⁴⁹. Es decir, las relaciones laborales se han tornado en los últimos años más complejas, fluidas y cambiantes ante unas estrategias empresariales innovadoras y globales que superan fronteras, mientras que las normas que regulan este espacio no se han modificado a la misma velocidad.

Comenzando un breve repaso por el ámbito general, el primer paso significativo, tras diferentes pronunciamientos desde la Comisión Europea poniendo el foco de atención en la necesidad de crear un marco regulatorio de las nuevas tecnologías, fue 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 lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos— RGPD)*, cuyo axioma consiste que las personas físicas deben tener el control de sus propios datos personales⁵⁰. Por ello, se considera a este instrumento como una «imprescindible brújula jurídica» llamada a guiar la configuración del futuro digital en Europa⁵¹, junto a la Estrategia Europea para los Datos. En España, esta materia ha sido desarrollada por la elogiada *Ley Orgánica 3/2018, de 5*

⁴⁸ EUROPEAN COMMISSION, DIRECTORATE-GENERAL FOR RESEARCH AND INNOVATION, BREQUE, M., DE NUL, L., PETRIDIS, A., *Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, Publications Office, 2021, pág. 8.

⁴⁹ DEL REY GUANTER, S., «El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnologías disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general», en AEDTSS, *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ponencias, Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020, pág. 109.

⁵⁰ Considerando 7 del 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 lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

⁵¹ BAZ RODRÍGUEZ, J., «Los derechos digitales de la ciudadanía laboral en la era postpandémica. Coordenadas institucionales y perspectivas de futuro (¿inmediato?)», en BAZ RODRÍGUEZ, J. (Dir), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, IA y Big data*, Wolters Kluwer, 2021, pág. 23.

de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), y en concreto, el artículo 88 del Reglamento se ha traducido en la creación de cinco derechos digitales en el ámbito laboral, recogidos en los artículos 87 a 91: derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de dispositivos digitales en la empresa, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos, y ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, derecho a la desconexión digital y una última previsión de garantías adicionales por parte de la negociación colectiva.

Respecto a la regulación de la IA, en 2018 vio la luz la *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (Bruselas, COM (2018) 237 final) Inteligencia artificial para Europa* con la doble finalidad de potenciar la capacidad tecnológica e industrial de la UE y garantizar el establecimiento de un marco ético y jurídico apropiado basado en los valores de la Unión y en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Previamente, el Parlamento Europeo formuló recomendaciones de amplio alcance sobre *Normas de Derecho civil referidas a la robótica, Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2017, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre normas de Derecho civil sobre robótica (2015/2103(INL))*.

Un año después, tras la creación en 2018 del Grupo independiente de expertos de alto nivel sobre inteligencia artificial, se publicó el documento: *Directrices para una IA fiable*, en 2019, de cuyo contenido cabe destacar la consideración de la inteligencia artificial, no como un fin en sí misma, sino como un medio para la prosperidad humana sobre la base de los Derechos Fundamentales y de una inteligencia artificial fiable: «lícita, robusta y ética».

Recientemente ha entrado en su fase final de adopción la que se ha denominado «Ley de Inteligencia Artificial», un *Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, Bruselas, 21.4.2021 COM (2021) 206 final*, que con un enfoque horizontal establece los requisitos mínimos necesarios para subsanar los riesgos y problemas de la inteligencia artificial sin obstaculizar el progreso tecnológico.

Descendiendo ya al ámbito laboral, han visto la luz varios documentos de distinta naturaleza jurídica que persiguen orientar el uso y aplicación de los sistemas de inteligencia artificial en el espacio de prestación de trabajo y organización de la empresa. Desde el diálo-

go social, el AMED⁵²(*Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización*), suscrito en 2020, persigue, entre otros objetivos, el fomento de la digitalización, pero con la participación de los agentes sociales en su gobernanza con la finalidad de lograr una transición consensuada. En 2021, la Comisión Europea publicó «*Industria 5.0. Hacia una industria europea sostenible, antropocéntrica y resiliente*», en la que presenta el «humanismo tecnológico» como nuevo paradigma en la industria que debe poner en el centro de proceso de producción a la persona trabajadora y contar con su participación en el diseño e implementación de la inteligencia artificial. Finalmente, en este nivel, se presentó la propuesta de *Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas*, (Bruselas, 9.12.2021 COM (2021) 762 final), ya como enfoque normativo sectorial con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y sociales de este colectivo de trabajadores, fomentando el diálogo social e introduciendo derechos relevantes en materia de información y consultas.

Sobre regulación algorítmica, España cuenta por el momento con solo dos disposiciones expresas: *el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales* y el artículo 22 del *Reglamento General de Protección de Datos (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 lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE*.

Recientemente ha sido aprobado el *Real Decreto por el que se aprueba el estatuto de la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA)*, prevista ya por la Disposición Adicional centésima trigésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en 2022, España se convierte en el primer país europeo en tener un órgano de estas características y se anticipándose a la entrada en vigor de (la propuesta de) Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial, para encargarse de la «supervisión, el asesoramiento, la concienciación y

⁵² El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización fue suscrito entre la Confederación Europea de Sindicatos (y el comité de enlace EUROCADRES/ CEC) y las organizaciones representativas de las empresas que operan en el ámbito europeo: BusinessEurope, la más general, SMEunited, que agrupa empresas públicas y prestadoras de servicios públicos, y CEEP, que integra PYMES. Sobre esta cuestión, *vid. GOERLICH-PESET, J.M, «El acuerdo marco europeo sobre digitalización», Revista de Documentación Laboral, núm. 122, Vol. I, 2021, págs. 49-57.*

la formación dirigidas a entidades de derecho público y privado para la adecuada implementación de toda la normativa nacional y europea en torno al adecuado uso y desarrollo de los sistemas de inteligencia artificial, más concretamente, de los algoritmos» y la finalidad última de minimizar los riesgos que trae consigo esta nueva tecnología y el adecuado desarrollo y potenciación de los sistemas de inteligencia artificial⁵³.

Por último, debido a la particularidad de la disciplina jurídica laboral que otorga a las organizaciones sindicales y empresariales el poder de autorregulación y de control del cumplimiento de sus normas y del respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, se considera clave la intervención sindical en la regulación de la inteligencia artificial aplicada a la esfera laboral. En la medida que creamos que se puede participar de una transición justa a la digitalización, el papel de la representación colectiva de las personas trabajadoras pasa por intervenir en la garantía del respeto a los derechos fundamentales, a la igualdad y la no discriminación en la utilización de las nuevas tecnologías, siendo «la participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno democrático de los procesos de transición a la economía y sociedad digitales⁵⁴».

No obstante, tal y como se ha mencionado *ut supra*, no parece muy acertado el espacio diseñado por la última redacción del artículo 64 ET, configurando el control algoritmo como derecho de información y no de consulta. Así, del cumplimiento de estos derechos depende el éxito de la estrategia sindical, la efectiva participación de los trabajadores en la empresa, el control del cumplimiento de las normas, y, en definitiva, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

VII. CONCLUSIONES: DESAFÍO(S) DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA EL DERECHO DEL TRABAJO

Al tiempo que desde una visión más liberal de las relaciones laborales se acusa al Derecho del Trabajo de excesivo intervencionismo, también se señala desde sectores más protectores la pasividad ante los riesgos de la inteligencia artificial para los derechos de las personas trabajadoras. No obstante, «en *La Tierra es de día y de noche a la vez*»,

⁵³ Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, «BOE» núm. 210, de 2 de septiembre de 2023.

⁵⁴ CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, Secretaría de acción sindical, pág. 4.

por lo que en el equilibrio se encuentra el éxito de su misión. Si bien el Derecho del Trabajo persistirá como cuerpo normativo en tanto su función integradora sigue siendo requerida por el sistema productivo⁵⁵, en tiempos de cambios bien está reflexionar —y de hecho debe hacerse— sobre las modificaciones necesarias para adecuar la legislación laboral a la realidad empresarial y laboral. Ahora bien, se ha señalado que lo adecuado es debatir sobre los concretos cambios y no sobre lo que el Derecho debe ser, pues de eso no hay duda⁵⁶. Su origen, su trayectoria y las necesidades actuales dan buena cuenta de lo que el iuslaboralismo ha sido, es y seguirá siendo, pues mientras haya un conflicto que canalizar, una parte débil a la que proteger y unos poderes e intereses contrapuestos que equilibrar, habrá Derecho del Trabajo.

Junto al cambio climático, la globalización y la erradicación de las desigualdades, la tecnología forma parte de los principales desafíos actuales a los que el Derecho debe atender para ser útil. «La auténtica falacia sentimental es suponer que lo nuevo siempre está mejor adaptado a nuestros propósitos e intenciones que lo viejo. Lo que hace a una herramienta superior a otra no tiene nada que ver con su novedad, lo que importa es cómo nos agranda o empequeñece⁵⁷».

Se han recogido varios ejemplos de cómo la utilización de la inteligencia artificial puede implicar el reforzamiento del poder empresarial, por lo que los actores que intervienen en las relaciones laborales deben poner atención en la toma de decisiones sobre lo que se puede o no hacer para garantizar los derechos laborales. Así, la tutela colectiva deviene aún más importante al tener que desarrollarse en un contexto de reforzamiento del poder empresarial⁵⁸ mientras que el Derecho debe redoblar esfuerzos y responder con inteligencia humanista tanto a los desafíos teóricos que cuestionan al iuslaboralismo como disciplina como hasta el último de los retos prácticos que encuentre en su aplicación.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Gordón, Foralba, «Reflexiones filosóficas sobre la tecnología y sus nuevos escenarios», *Sophia, Colección de filosofía de la educación*, núm. 11, 2011, págs. 123-172.

⁵⁵ PALOMEQUE, M. C., *op.cit.*

⁵⁶ *Ibid.*

⁵⁷ CARR, N., *op.cit.*, 262.

⁵⁸ *Vid.* SÁEZ LARA, CARMEN, «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 40 (2), 2022, 283-300.

- Aloisi, Antonio; de Stefano, Valerio, *Il tuo capo é un algoritmo, Tempi nuovi*, 2020.
- Artola, Miguel; Pérez Ledesma, Manuel, *Contemporánea. La historia desde 1776*, Alianza Editorial, 2005.
- Barrio Andrés, Moisés, «Inteligencia Artificial: origen, concepto, mito y realidad», *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, 2022.
- Baylos, Antonio, «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 2022, págs. 95-113.
- Baz Rodríguez, Jesús, «Responsabilidad algorítmica y gobernanza de la IA en el ámbito sociolaboral. Entre la perspectiva y la prospectiva», *Revista Trabajo y Derecho*, nº 89, 1 de mayo de 2022, Wolters Kluwer.
- , «Los derechos digitales de la ciudadanía laboral en la era postpandémica. Coordinadas institucionales y perspectivas de futuro (¿inmediato?)», en Baz Rodríguez, Jesús (Dir), *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, IA y Big data*, Wolters Kluwer, 2021.
- Baz Tejedor, José Antonio, «Inteligencia artificial y privacidad del trabajador predecible», en Baz Rodríguez, Jesús, *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial y Big data*, Wolters Kluwer, 2021, págs. 315-349.
- Carr, Nicholas, *Atrapados. Cómo las máquinas se apoderan de nuestras vidas*, Taurus, 2014.
- CCOO, *Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización*, Secretaría de acción sindical.
- Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Generar confianza en la inteligencia artificial centrada en el ser humano*, Bruselas COM (2019) 168 final.
- Cruz Villalón, Jesús, «El Derecho del Trabajo ante la transformación digital», *Revista de Derecho Social*, núm.100, 2022, págs. 141-170.
- De Stefano, Valerio, *Algorithmic management and collective bargaining*, ETUI, Brussels, 2021.

- Del Rey Guanter, Salvador, «El Estatuto de los Trabajadores ante el impacto de las tecnologías disruptivas en la organización del trabajo y en las relaciones laborales: una aproximación general», en AEDTSS, *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, ponencias, Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020.
- European Commission, Directorate-General For Research And Innovation, Breque, M., De Nul, L., Petridis, A., *Industry 5.0: towards a sustainable, human-centric and resilient European industry*, Publications Office, 2021.
- García García, Ana, «¿Algoritmos antisindicales?», en *Digitalización, recuperación y reformas laborales: Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía social, 2022, págs. 1123 – 1140.
- García Mexía, Pablo; Pérez Bes, Francisco (edits), *Artificial intelligence and the Law*, La ley Wolters Kluwer, 2021.
- García Montero, Luís, *La inteligencia artificial no existe*, 2022. <https://elpais.com/opinion/2022-01-09/la-inteligencia-artificial-no-existe.html>
- Glendinning, Chellis, *Notes towards a neo-luddite manifesto*, 1990.
- Goerlich-Peset, José María, «El acuerdo marco europeo sobre digitalización», *Revista de Documentación Laboral*, núm. 122, Vol. I, 2021.
- Gorelli Hernández, Juan. «Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información», *Revista Trabajo y Derecho*, núm.85, 2022.
- Gruner, Rolf, *Philosophies of History. A critical Essay*, Aldershot, 1985.
- Grupo Independiente de Expertos de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial, Comisión Europea, *Directrices éticas para una IA fiable*, 2019.
- Hajian, S; Ferrer, J.D, «A methodology for direct and indirect discrimination prevention in data mining», *IEEE transactions on knowledge and data engineering*, vol.25, n.7, julio 2013, págs.1445-1459.
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garan-

- tizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, «BOE» núm.233, de 29 de septiembre de 2021.
- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, «BOE» núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.
- López Oneto, Marcos, *Fundamentos para un derecho de la inteligencia artificial. ¿Queremos seguir siendo humanos?*, Tirant lo Blanch, 2020.
- Mercader Uguina, J.R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022.
- , «En busca del empleador invisible: algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo», *El cronista: inteligencia artificial y derecho*, núm. 100, 2022.
- Olarte Encabo, Sofía, «La aplicación de la IA a los procesos de selección del personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación», *Documentación laboral*, núm. 119, 2020, vol, I, págs. 79-98.
- Palomeque López, Manuel C., «La función y refundación del Derecho del Trabajo», publicado en *Relaciones Laborales*, núm. 13, 2000, 21-31, y recogido en *Derecho del Trabajo y razón crítica. Libro dedicado al profesor Manuel Carlos Palomeque López en su vigésimo quinto aniversario como catedrático*, Salamanca, 2004.
- Pérez, Carlota., *Revoluciones tecnológicas y capital financiero, la dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza*, Siglo veintiuno, 2004.
- , *Technological Revolutions and Financial Capital: The Dynamics of Bubbles and Golden Ages*, Elgar, 2002.
- Proyecto Technos, *Inteligencia artificial y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales*, Cuatrecasas, Wolters Kluwer, 2018.
- Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, «BOE» núm. 210, de 2 de septiembre de 2023.
- 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 lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

- Rifkin, Jeremy, *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Paidós, 1996.
- Rivas Vallejo, Pilar, *La aplicación de la Inteligencia Artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.
- Rodríguez Escanciano, Susana, «El derecho a la protección de datos personales en el contrato de trabajo: reflexiones a la luz del Reglamento europeo 2016/679», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 423, 2018.
- Sáez Lara, Carmen, «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 40 (2), 2022.
- Sánchez Cotta, Agustín, «Dataísmo y transhumanismo. La pugna por la supremacía ideológica de la nueva normalidad», en Bermúdez Vázquez, Manuel (coord.), *Luces en el camino: Filosofía y Ciencias Sociales para tiempos de desconcierto*, Dykinson, 2021.
- Schawb, Klaus, *La cuarta revolución industrial*, Foro Económico Mundial, 2016.
- Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, *Tecnologías digitales en la empresa*. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Red.es, 2023.
- Sinzheimer, Hugo, *La esencia del Derecho del Trabajo*, 1927.
- Smit, Jan et al., *Industry 4.0*, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy, European Parliament, 2016.
- Todolí Signes, Adrián, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, 2023.
- , *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

