

# **ÍNDICE**

## PRÓLOGO

### **TÍTULO PRELIMINAR - PERSONAS Y RENDIMIENTOS EN LA "REVOLUCIÓN INDUSTRIAL 4.0" Y EN LA "SOCIEDAD (INTELIGENTE) 5.0": ¿HACIA UNA "SOCIEDAD DEL E-TRABAJO" CON "DOS ALMAS" (DIGITAL V. HUMANA)? - CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

I.Introducción: La economía de datos "debe ser" ético-normativamente conciliable con la "sociedad del trabajo decente", sí, pero ¿lo "es"?

II."Industria-sociedad 5.0": ¿crisis u oportunidad para el renacer de la sociedad del (e)trabajo decente?

1.Economía de maximización del conocimiento de los datos y de la inteligencia artificial: ¿Hacia una sociedad sin empleo y sin trabajo decente?

2.¿Qué es-sería una sociedad del e-trabajo decente?: Necesidad de recuperar el sentido del límite ético-jurídico en una sociedad del rendimiento que los desvanece

III.La restitución de la condición humana a la economía digital para una sociedad inteligente 5.0: algunas experiencias judiciales recientes

Bibliografía

### **TÍTULO I - LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN PERSPECTIVA: 30 AÑOS DE UNA ECONOMÍA DIGITAL CONECTADA - ESTEBAN ROMERO FRÍAS**

I.Los orígenes de un mundo digital conectado

II.De la nueva economía a la burbuja.com

1.La nueva economía

2.La burbuja puntocom

III.El imparable ascenso de la web social, de la movilidad y de la economía de datos

1.La web 2.0

2.El surgimiento de los gigantes de internet

3.La naturaleza de los negocios digitales en el inicio del Siglo XXI

IV.Presente y futuro de las tecnologías emergentes

Bibliografía

### **TÍTULO II - LA DIGITALIZACIÓN CREA, DESTRUYE O TRANSFORMA EL EMPLEO?**

#### **CAPÍTULO 1 - REFLEXIONES SOBRE LOS EFECTOS DE LA SIMULTÁNEA CREACIÓN, DESTRUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL EMPLEO EN LA ERA DIGITAL - JESÚS R. MERCADER UGUINA**

I.¿Seguirán los humanos el mismo camino que los caballos?: innovación tecnológica y el debate del fin del empleo

II. ¿Están preparados nuestros mercados de trabajo para el cambio tecnológico?: empleo débil y precariedad sistémica, dos señas de identidad de un mercado de trabajo incierto

III. ¿La digitalización crea, destruye o transforma el empleo?

IV. La digitalización crea empleo

1. Los nuevos empleos de la digitalización
2. Sus interrogantes

V. La digitalización también destruye empleo

1. Alcance de la destrucción de empleo
2. Cómo tutelamos a los no trabajadores: ¿renta básica universal para una sociedad sin trabajo?

VI. Y, en fin, la digitalización también transforma el empleo

VII. Mientras tanto: ¿podemos repartir el empleo?

VIII. Empresa tecnológicamente responsable y transición digital

Bibliografía

## **CAPÍTULO 2 - LA DIGITALIZACIÓN ECONÓMICA Y LOS RETOS DE LA MODERNIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO**

MARÍA ROSA VALLECILLO GÁMEZ

### **I. Introducción**

#### **II. Consideraciones generales sobre digitalización del mercado de trabajo y razones para la intervención en política de empleo**

1. Algunos datos que avalan las razones
2. Un reto especial: la recualificación de las personas trabajadoras y la necesaria formación en competencias
3. La inteligencia artificial y la disrupción del empleo

#### **III. La actual reglamentación comunitaria en materia de política de empleo**

1. Recomendación de la Comisión de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo eficaz para el empleo tras la crisis de la Covid-19 (EASE)
2. Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013
3. Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021 por el que se establece el Fondo de Transición Justa
4. Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de junio de 2021

#### **IV. Las respuestas normativas de España a la digitalización del mercado de trabajo a través de la intervención en las PAE**

1. El plan de recuperación transformación y resiliencia como documento estrella del refuerzo y la modernización de las PAE
2. Nueva estrategia española de apoyo activo al empleo 2021-2024
3. La Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética y el borrador del plan estratégico de la ITSS 2021, 2022 y 2023

V.A modo de conclusión: los retos de la modernización de los servicios públicos de empleo

Bibliografía

### **CAPÍTULO 3 - EL "SMART WORKING" COMO FÓRMULA INNOVADORA EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: ENTRE LA LIBERTAD DE EMPRESA DIGITAL Y LOS DERECHOS LABORALES** - EUGENIO LANZADERA ARENCIBIA - ARÁNZASU DE LAS HERAS GARCÍA

I.Las fórmulas innovadoras en la organización y gestión del trabajo: aproximación al "smart job" o "smart working". El precedente legal italiano

- 1.Tecnología, innovación y organización del trabajo
- 2.Aproximación al "Smart Job" o "Smart Working"
- 3.Marco normativo. El precedente legal italiano

II.Marco legal en España: libertad de empresa digital y respeto a los derechos laborales

III.La implantación de un sistema de "trabajo inteligente" en la empresa

- 1.La implantación de un sistema de trabajo flexible o inteligente como manifestación del poder de dirección. El IUS variandi digital
- 2.La modificación sustancial de las condiciones de trabajo como límite al Smart working

IV.La negociación colectiva y la eficacia de los derechos de información y consulta en el Smart working

- 1.El efecto de llamada de la ley del trabajo a distancia al Smart working a través de la negociación colectiva
- 2.La eficacia de los derechos de información y consulta en el Smart working

V.Derivaciones del Smart working en la seguridad y salud laboral, en el empleo verde y en el ahorro energético

Bibliografía

### **CAPÍTULO 4 - HACIA UN TRABAJO DIGITAL E INCLUSIVO: ¿NUEVO O CONSTANTE DESAFÍO JURÍDICO-LABORAL ANTE LOS COLECTIVOS ESPECIALMENTE VULNERABLES EN EL MERCADO DE TRABAJO?** - ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

I.Introducción: la revolución tecnológica de las relaciones laborales

II.La perpetuación de colectivos de personas especialmente vulnerables en el mercado de trabajo: un breve diagnóstico de la brecha digital en colectivos más desfavorecidos

- 1.Las desigualdades socio-económicas preexistentes que alientan a la persistencia de las discriminaciones en las relaciones laborales
- 2.Nuevo escenario laboral para los colectivos especialmente vulnerables a partir de la digitalización

III.La llamada a la transición hacia un mercado de trabajo digital e inclusivo

IV. Reflexiones conclusivas: la necesidad de una eficaz "hoja de ruta" ante un cambiante mundo del trabajo

## **Bibliografía**

### **TÍTULO III - LAS METAMORFOSIS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y GESTIÓN ANALÍTICA DE PERSONAS (AHR). UNA VISIÓN EUROPEA**

#### **CAPÍTULO 1 - EL DERECHO LABORAL FRENTE A LA IV REVOLUCIÓN INDUSTRIAL: REFLEXIONES SOBRE EL CASO ITALIANO - MICHELE TIRABOSCHI**

I. Leer la IV revolución industrial en clave laboral

II. La vía italiana a la IV revolución industrial: el plan del gobierno italiano y su relanzamiento con el plan nacional de recuperación y resiliencia post-pandemia

III. Límites y lagunas del plan nacional italiano

IV. Desafíos para la legislación laboral y respuestas regulatorias débiles

1. El desafío del trabajo de plataforma

V. Consideraciones finales

Bibliografía

#### **CAPÍTULO 2 - EL USO DE LOS ALGORITMOS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL: ¿UNA OCASIÓN PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN? - MARIE PEYRONNET**

I. Introducción

II. La necesaria introducción de los algoritmos y de la inteligencia artificial en el derecho

1. Los usos actuales de los algoritmos en la selección de personal

1.1. El uso de los algoritmos con el fin de imitar el poder empresarial

1.2. El uso de los algoritmos con el fin de controlar el poder empresarial

III. Los sesgos

1. Los sesgos de diseño

1.1. La definición de los objetivos

1.2. La determinación de los criterios de predicción

1.3. Los datos utilizados

2. Los sesgos de uso

2.1. El encuadramiento jurídico de los algoritmos y la IA en los procesos de selección de personal

2.2. El respeto a la ley informática y de libertades y al RGPD

2.3. La prohibición de uso de datos sensibles

2.4. La obligación de mantener una intervención humana en el tratamiento automatizado de los datos

- 2.5.La obligación de transparencia
- 2.6.La responsabilidad del empresario

#### **IV.Reforzar el control de los algoritmos y la inteligencia artificial**

#### **Bibliografía**

### **CAPÍTULO 3 - LA GESTIÓN ANALÍTICA DE PERSONAS EN LA ERA DIGITAL: SU IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES - PILAR RIVAS VALLEJO**

I.La era del dataísmo

II.Analítica de personas

- 1.¿Qué es la analítica de personas? El ecosistema de datos
- 2.Aplicación a la selección de personas
- 3.Otras aplicaciones: hipervigilancia y prosumismo

III.Tutela de derechos y prevención del impacto

- 1.Impacto del riesgo: las dificultades de replicabilidad
- 2.Estrategias preventivas
  - 2.1.Gobernanza y equidad algorítmica: enfoque ético
  - 2.2.Transparencia algorítmica
  - 2.3.Evaluación de impacto de riesgos, auditoría de algoritmos y normalización
  - 2.4.Supervisión sindical
- 3.Estrategias de tutela
  - 3.1.El acceso al algoritmo y a los datos como estrategia de litigación: el derecho a conocer el algoritmo
  - 3.2.Aplicación del concepto jurídico de discriminación a un algoritmo

Referencias

### **TÍTULO IV - LAS METAMORFOSIS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y GESTIÓN ANALÍTICA DE PERSONAS. UN PANORAMA LATINOAMERICANO**

### **CAPÍTULO 1 - METAMORFOSIS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL Y GESTIÓN ANALÓGICA DE PERSONAS: UNA PERSPECTIVA URUGUAYA - CRISTINA MANGARELLI**

I.Introducción

II.Los cambios en la organización del trabajo en la era digital

III.La analítica de personas y los derechos fundamentales

IV.La situación en Uruguay en el tema objeto de análisis

- 1.Planteo previo
- 2.Estrategia para fortalecer el uso responsable de la inteligencia artificial en la administración pública

3. Protección de datos personales. Ley n.º 18.331 de 11.8.2008

4. Trabajos en plataformas digitales. El caso Uber

5. Teletrabajo. Ley n.º 19.978 de 20.8.2021

V. La necesidad de regular en forma específica esta cuestión y de poner límites a los poderes de organización y control del empleador

VI. ¿Qué derecho del trabajo del futuro digital?

VII. Reflexiones finales

Bibliografía citada

## **CAPÍTULO 2 - LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA DIGITAL Y LA GESTIÓN ANALÍTICA DE PERSONAS DESDE UNA PERSPECTIVA LATINOAMERICANA - JUAN PABLO MUGNOLO**

I. A modo de introducción: los cambios organizativos en la empresa y el ejercicio del poder de dirección

II. Panorama de la economía digital en América Latina y el Caribe

III. Plataformas digitales, algoritmos y poder de dirección empresaria: una perspectiva regional

IV. La gestión analítica de personas y la regulación laboral desde una perspectiva latinoamericana

Bibliografía

## **CAPÍTULO 3 - INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: DOS ALIADAS EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL - GASTÓN LÓPEZ ARGONZ**

I. Introducción

II. El cambio en los mercados de trabajo

1. La pérdida de empleo y la polarización de la ocupación

2. Cambio cultural ante la adopción de la IA

III. La formación profesional en la revolución digital

1. La formación como derecho humano fundamental

2. La formación profesional a través de medios digitales

IV. Un marco ético para la IA en las empresas

V. Conclusiones

**Bibliografía final**

## **TÍTULO V - LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **CAPÍTULO 1 - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA REPUTACIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS - ADRIÁN TODOLÍ SIGNES**

I. La utilización de algoritmos para ejercer el poder de dirección en la empresa

1. Maneras de automatizar la dirección del trabajo
  2. El caso de los sistemas de reputación digital
- II. La toma de decisiones automatizadas y los factores de riesgos laboral
1. Monitorización constante
  2. La intensificación del trabajo
  3. Falta de autonomía
  4. Sesgos y discriminaciones causadas por el algoritmo
  5. Complejidad y falta de transparencia
  6. Mal funcionamiento y sabotajes
- III. Perjuicios para la salud de los trabajadores
- IV. Fórmulas para reducir el perjuicio para la salud de los trabajadores derivado de la gestión algorítmica del trabajo
1. Evaluación de los riesgos concretos
  2. "Decisiones inteligentes" o cómo crear algoritmos que no dañen
  3. La existencia de un ser humano al mando –"human in command"–
- V. Conclusión
- Bibliografía

## **CAPÍTULO 2 - RETOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO PORTUGUÉS: ¿"EN CASA DEL HERRERO CUCHILLO DE PALO"? - ANA CRISTINA RIBEIRO COSTA**

- I. Introducción
- II. Distintos fenómenos de transformación digital del trabajo y distintos problemas
- III. Retos para la salud y seguridad en el trabajo
1. Nuevos factores de riesgo
  2. Riesgos derivados de la digitalización del trabajo
- IV. Soluciones y perspectivas de cambios legislativos
1. Planteamientos previos
  2. Teletrabajo, trabajo remoto y derecho a la desconexión: en tránsito hacia un nuevo régimen
  3. Trabajo en plataformas
- V. Conclusiones
- Bibliografía final

## **CAPÍTULO 3 - ESCLARECIENDO EL VÍNCULO ENTRE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL TRABAJO Y EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS - IVAN WILLIAMS JIMÉNEZ**

- I. Seguridad y salud en los centros logísticos de Amazon y su relación con la economía de plataformas digitales

II.Seguridad vial laboral en plataformas digitales de transporte

III.Abordaje de la cuestión de género por parte de las plataformas y su impacto en la seguridad y salud

IV.Conclusiones – el trabajo en la economía de plataformas: realidades más allá de la tierra prometida de oportunidades y flexibilidad

Referencias

#### **CAPÍTULO 4 - LA INTERACCIÓN CIENCIA-SOCIEDAD PARA COMPRENDER LA ERA DIGITAL: UNA CÁTEDRA INTERNACIONAL PARA EL ESTUDIO COMPARATIVO DE LA SALUD EN EL TRABAJO - LOÏC LEROUGE**

I.Un proyecto basado en el trabajo del COMPTRASEC en materia de salud de trabajo

1.Centrarse en la prevención y en un enfoque holístico

2.El ORRPSA: incubadora de un lugar de estudios e intercambios en materia de salud en el trabajo

II.Creación de un foro de estudios e intercambios para mejorar las políticas de salud en el trabajo

1.Espíritu y objetivos del proyecto

2.Marcadores e hitos claves

2.1.Acoger a investigadores de todo el mundo y de diferentes disciplinas

2.2.Intercambio con actores del mundo socioeconómico y laboral

2.3.Una conferencia internacional anual con publicación de las actas

2.4.Seminarios de investigación

2.5.Crear un vínculo entre la investigación y los ciudadanos

2.6.Un premio anual a la mejor tesis sobre los temas de la Cátedra

2.7.Una incubadora de proyectos de investigación, publicaciones y experiencia internacional y multidisciplinar

III.Funcionamiento y gobierno de la cátedra

1.El comité directivo

2.Comité científico internacional

IV.Estudio comparativo de las cuestiones éticas contemporáneas en materia de salud en el trabajo: el proyecto COMPAST

1.Producir nuevos conocimientos sobre cuestiones éticas en la salud en el trabajo

2.La estructuración y el carácter emergente del proyecto COMPAST

V.Conclusión

#### **CAPÍTULO 5 - LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE EL ESCENARIO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL TRABAJO - ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ**

I.Introducción

II.El tratamiento de la prevención de riesgos en el trabajo a distancia

- III.El impacto de la tecnología en la salud laboral: la exposición prolongada ante los dispositivos electrónicos
- IV.La incidencia de la tecnología como factor de riesgo psicosocial en el trabajador
- V.Conclusiones
- Bibliografía

## **TÍTULO VI - EL IMPACTO DE LA ERA DIGITAL EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL**

### **CAPÍTULO 1 - EL IMPACTO DE LA ERA DIGITAL EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL: APUNTE DE NUEVAS NECESIDADES - SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO**

- I.Nuevas coordenadas productivas asociadas a la innovación tecnológica
- II.Trabajo autónomo precario: el conveniente ajuste de la cotización a los ingresos reales
- III.Incremento de patologías mentales laborales asociadas a la robotización y digitalización
  - 1.Afecciones neuronales derivadas del trabajo
  - 2.Ventajas e inconvenientes de las nuevas tecnologías sobre el bienestar de los trabajadores: reducción de los accidentes de trabajo y aumento de las enfermedades profesionales
  - 3.Dificultades para la elaboración de un catálogo de trastornos psicosociales de origen laboral
  - 4.La falta de actualización de la lista de enfermedades profesionales
  - 5.La consideración parcial y sesgada como enfermedades del trabajo
  - 6.El limitado juego de las presunciones de accidente de trabajo
  - 7.Prestaciones reparadoras
  - 8.Recargo de prestaciones
  - 9.Propuestas de reforma en la protección por la seguridad social
  - 10.La necesidad de una mayor intervención de profesionales especializados en salud mental dentro de los procesos de incapacidad temporal
- IV.La garantía de renta mínima como cláusula de cierre
- Bibliografía

### **CAPÍTULO 2 - EL IMPACTO DE LA ERA DIGITAL EN LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL - ANDRÉS PASTOR BERMÚDEZ**

- I.El ciudadano digital
- II.Tecnología y transformación digital
- III.Economía digital y empleo
  - 1.El dominio de lo digital

- 2.El efecto de la pandemia
- IV.Retos para la Seguridad Social
- V.Tecnologías de alto impacto en las Administraciones Públicas
  - 1.Robots y automatización
  - 2.Inteligencia artificial
  - 3.Computación en la nube
  - 4.Analítica de datos
  - 5.Blockchain o tecnologías de libro mayor distribuido
- VI.Cómo impactará la automatización en el mercado de trabajo
- VII.Cómo impactará la automatización a la Administración Pública
- VIII.Talento y empleo
- IX.Conclusiones
- Bibliografía

## **TÍTULO VIILA INCIDENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO: ¿QUÉ PAPEL PARA LA GOBERNANZA COLECTIVA?**

### **CAPÍTULO 1 - LA NECESARIA GOBERNANZA DE LOS EFECTOS LABORALES DE LA DIGITALIZACIÓN: MECANISMOS NEGOCIALES DE REACCIÓN PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA - DULCE SORIANO CORTÉS**

- I.Incidencia de la digitalización en las relaciones laborales: necesaria complementariedad entre competitividad y justicia social
- II.Marco legal impulsado por el diálogo social
- III.Necesaria renovación de los mecanismos de representación y acción sindical
- IV.Protagonismo de la negociación colectiva para una transición digital justa
- V.Conclusiones
- Bibliografía

### **CAPÍTULO 2 - HUELGA Y LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI - JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA**

- I.Cambios en el seno de las relaciones laborales
  - 1.Consolidación del nuevo marco socioeconómico
  - 2.Caracterización de la economía 4.0
- II.Representación de los trabajadores y negociación colectiva en un marco laboral cada vez más "líquido"
  - 1.Representación de los trabajadores en la economía 4.0
  - 2.La representación de personas trabajadoras autónomas
  - 3.Organizaciones clásicas vs nuevo asociacionismo
- III.Huelga y esquirolaje en la jurisprudencia española

1.Evolución del esquirolaje externo ante las nuevas formas de externalizar la producción. Visión doctrinal

2.Un nuevo tipo: el “esquirolaje tecnológico”

2.1.Surgimiento del Concepto en la Jurisprudencia y Significado del Mismo

2.2.Análisis de la STC de 2/02/2017 y Posteriores Pronunciamientos

IV.Otras medidas de conflicto colectivo en la economía 4.0

Referencias

Bibliografía

### **CAPÍTULO 3 - LA FUERZA SINDICAL EN LA SOCIEDAD 4.0: PROPUESTAS DE LEGE FERENDA - PRISCILA MARTÍN VALES**

I.Introducción

II.La digitalización de las relaciones laborales como factor de cambio

1.El modelo de trabajador por cuenta ajena ante el cambio digital

2.El empleador en la era digital

III.Relectura de los Títulos II y III del Estatuto de los Trabajadores

1.La mayor representatividad sindical

2.La negociación colectiva ante los nuevos retos en la sociedad 4.0

IV.Breves conclusiones y propuestas de lege ferenda

Bibliografía

### **CONCLUSIONES: EL FUTURO DEL TRABAJO Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ERA DIGITAL Y EN LA SOCIEDAD 5.0 Todo trabajo debe ser decente, incluido por supuesto el digital. Notas para debate sobre el impacto de la tecnología en las relaciones de trabajo - EDUARDO ROJO TORRECILLA**

I.Introducción

II.De dónde debemos partir. Las aportaciones científicas sobre el impacto de la tecnología

III.Las aportaciones de las normas y documentos europeos para avanzar hacia el trabajo decente digital

IV.¿Y qué dice la doctrina laboralista española?

V.No puede faltar en el debate la relevancia de la organización colectiva ante el cambio tecnológico, es decir, la importancia de la presencia sindical, la negociación colectiva y el diálogo social

VI.Y para concluir, la regulación del cambio tecnológico, tanto por vía legal como por la convencional (diálogo social y negociación colectiva) deviene completamente necesaria