
SUMARIO

PRÓLOGO	XV
---------------	----

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

LA REVOLUCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

1. LA HISTORIA, LA TECNOLOGÍA Y LO SOCIAL.....	5
1.1. Primeras reflexiones sobre la técnica y la tecnología	5
1.2. La evolución de la tecnología y las revoluciones industriales.....	7
1.3. El «tecnoparadigma» de la Cuarta Revolución Industrial.....	9
1.4. Un momento de atención a las (no tan disparatadas) advertencias luditas	11
2. LA INDUSTRIA 4.0: ENTRE LA TECNOLOGÍA Y LA ESTRATEGIA.....	12
2.1. De la eficiencia de la Industria 4.0 al humanismo de la Industria 5.0.....	12
2.2. El interés por los datos: el nuevo oro del siglo XXI	14
2.3. Tecnología digital: de las fábricas analógicas a las empresas inteligentes.....	16
2.3.1. <i>Internet of Things, Smart factories, Big Data</i>	16
2.3.2. <i>Metaverso, realidad virtual y digital twins</i>	17
2.3.3. <i>Blockchain, ciberseguridad, Smart contracts y computación cuántica</i>	18
2.3.4. <i>Inteligencia artificial y algoritmos: protagonistas de la Industria 4.0</i>	19
3. LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU APLICACIÓN A LA GESTIÓN LABORAL.....	19
3.1. Cómo entender la inteligencia artificial	19
3.1.1. <i>Dificultades para su concreción</i>	19
3.1.2. <i>Una plétora de definiciones</i>	20
3.1.3. <i>Algunas clasificaciones</i>	22
3.1.4. <i>No faltan las críticas</i>	25
3.2. Primero, «digitalizar»; después, «automatizar»	28

3.3. El algoritmo en el centro del sistema de inteligencia artificial.	29
3.4. La gestión laboral algorítmica.	31

CAPÍTULO II

EL MARCO REGULATORIO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL
Y LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA

1. LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, EL GRAN OBJETIVO DE LA UNIÓN EUROPEA.	37
1.1. El recurso a la tecnología: amparado por la libertad de empresa y potenciado por la Unión Europea.	37
1.2. Los debates pre-regulativos sobre la inteligencia artificial.	38
1.3. Inteligencia artificial ética «made in Europe».	42
2. UN BREVE RECORRIDO POR LA REGULACIÓN EUROPEA DEL FENÓMENO DIGITAL.	44
2.1. La extensa regulación de los datos.	45
2.2. La heterogénea regulación de la inteligencia artificial.	46
2.3. La limitada regulación del trabajo en plataformas digitales.	50
3. EL INCIERTO MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA.	51
3.1. Referencias expresas insuficientes como característica general.	51
3.2. Prohibiciones (y excepciones) del uso de datos y algoritmos de inteligencia artificial para la gestión laboral.	53
3.3. Requisitos para el despliegue de la gestión laboral mediante sistemas algorítmicos de inteligencia artificial.	61
4. EL EXTENSO ESPACIO VACÍO DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. .	71
4.1. La insistencia en «el papel esencial» de la negociación colectiva.	71
4.2. Algunas (des)ilusionantes experiencias reguladoras en los convenios colectivos.	74

CAPÍTULO III

TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES LABORALES
Y SU REPERCUSIÓN EN LO COLECTIVO

1. LA COMPLEJIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES Y LA DIVERSIDAD DE SUS TRANSFORMACIONES.	79
2. LA SUSTITUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL HUMANA POR LA «INTELIGENCIA» ARTIFICIAL.	82
3. LA VIRTUALIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL AISLAMIENTO DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN.	87
4. LA INDIVIDUALIZACIÓN Y LA DIVERSIFICACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO.	90
5. LA «DESLABORALIZACIÓN» Y LA «PLATAFORMIZACIÓN» DEL TRABAJO.	96
6. LA ACENTUACIÓN DEL DESEQUILIBRIO DE PODERES.	100

CAPÍTULO IV

GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA Y EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL:
IMPACTOS, RESPUESTAS Y PROPUESTAS

1. LA PENETRACIÓN DEL SINDICATO EN LA EMPRESA.	111
1.1. Impactos.	111
1.1.1. <i>A través de las secciones sindicales.</i>	112
1.1.2. <i>A través de la representación unitaria.</i>	115
1.1.3. <i>Peculiaridades del procedimiento electoral.</i>	116
1.1.4. <i>El derecho de asistencia y acceso al centro de trabajo.</i>	121
1.2. Propuestas.	122
1.2.1. <i>Propuestas normativas: modificar la regulación de la constitución y atribuciones de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras.</i>	123

1.2.2.	<i>Propuestas sindicales: apostar por la constitución de secciones sindicales en las empresas y aumentar su capacidad de obrar.</i>	128
2.	LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN	130
2.1.	Impactos.	130
2.1.1.	<i>El clásico derecho de información.</i>	130
2.1.2.	<i>Los nuevos derechos de información.</i>	132
2.2.	Propuestas	136
2.2.1.	<i>Propuestas normativas: mayor efectividad y control de la obligación informativa empresarial.</i>	136
2.2.2.	<i>Propuestas sindicales: reclamar, ampliar y mejorar el aprovechamiento de la información puesta a disposición de los órganos de representación.</i>	140
3.	LA PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: EL DERECHO DE CONSULTA Y LA EMISIÓN DE INFORMES	144
3.1.	Impactos.	144
3.2.	Propuestas	146
3.2.1.	<i>Propuestas normativas: aprovechar los requisitos formales del procedimiento para asegurar la participación.</i>	146
3.2.2.	<i>Propuestas sindicales: aumentar el espacio para la intervención en el proceso decisional.</i>	147
4.	EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	148
4.1.	Impactos.	148
4.2.	Propuestas	152
4.2.1.	<i>Propuestas normativas: reconocer y fortalecer la autonomía colectiva sobre la autonomía individual.</i>	152
4.2.2.	<i>Propuestas sindicales: prepararse para asumir una nueva materia negocial.</i>	154
5.	LA FUNCIÓN DE CONTROL Y LA TUTELA PROCESAL	155
5.1.	Impactos.	155
5.2.	Propuestas	157
5.2.1.	<i>Propuestas normativas: reforzar las garantías procesales y las sanciones ante el incumplimiento del deber de información.</i>	157
5.2.2.	<i>Propuestas sindicales: repensar las estrategias de respuesta al incumplimiento empresarial.</i>	159
6.	LA HUELGA Y LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.	161
6.1.	Impactos sobre la huelga	161
6.1.1.	<i>Cambios estructurales que afectan a las condiciones para organizar la huelga.</i>	162
6.1.2.	<i>Decisiones empresariales que dificultan el ejercicio de la huelga.</i>	164
6.2.	Impactos sobre los conflictos colectivos	170
6.3.	Propuestas	173
6.3.1.	<i>Propuestas normativas: reconsiderar el marco jurídico de las medidas de conflicto colectivo para mejorar su efectividad y su adaptación a la realidad digital.</i>	173
6.3.2.	<i>Propuestas sindicales: recuperar el interés colectivo y modernizar las fórmulas de reivindicación y protesta.</i>	177
7.	LAS GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LA LABOR SINDICAL Y DE REPRESENTACIÓN	183
7.1.	Impactos.	183
7.1.1.	<i>Medios para facilitar la efectividad de la función representativa.</i>	184
7.1.2.	<i>Cobertura jurídica para asegurar la estabilidad y permanencia.</i>	198
7.2.	Propuestas	205

7.2.1. Propuestas normativas: blindar la intervención humana frente a la creciente automatización de procesos decisionales 206

7.2.2. Propuestas sindicales: oponerse a cualquier acción que reduzca las garantías para el ejercicio de los derechos colectivos 207

8. LA GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA AL SERVICIO DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES..... 208

CAPÍTULO V

HACIA UN NUEVO MODELO SINDICAL DEL SIGLO XXI

1. DEL DECLIVE A LA REAFIRMACIÓN (Y PROMOCIÓN) DEL SINDICALISMO EN LA ERA DIGITAL 213

2. GOBERNAR UNA TRANSICIÓN JUSTA A LA DIGITALIZACIÓN EN CLAVE COLECTIVA: NEGOCIAR LOS ALGORITMOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL 221

3. REARMAR JURÍDICAMENTE A LOS SINDICATOS DEL CAPITALISMO DIGITAL 231

4. MODERNIZAR LAS FORMAS DE SER Y DE HACER SINDICALISMO 236

EPÍLOGO 249

BIBLIOGRAFÍA..... 257