

Economía de datos, mercados digitales de empleo y gestión analítica de personas: retos para la transición a una «sociedad del e-trabajo decente»

Cristóbal Molina Navarrete

Director

¿Por qué el mundo soñado no es el mismo que este mundo de muerte a manos llenas?

Mi pesadilla es siempre el optimismo: me duermo débil, sueño que soy fuerte, pero el futuro aguarda. Es un abismo.

No me lo digan cuando me despierte.

M. Benedetti («Hasta mañana». *Antología poética*)

1. Los datos, «nuevas minas de oro» reales del «rey Salomón». Tras varias décadas y diversas generaciones de personas fascinadas por la literatura y la cinematografía, de calidad desigual, cierto, en torno a las aventuras forjadas en la búsqueda de las minas de oro del rey Salomón, la leyenda fue desvelada (lamentablemente), hace algo más de una década, por la ciencia arqueológica: **existieron tan célebres minas, pero no fueron de oro, sino de cobre**. Desde el inicio de este siglo, la búsqueda de nuevas minas de oro encuentra en los «datos» uno de sus principales referentes, de ahí que la economía cada vez asiente más sus horizontes de desarrollo sobre esta «minería de datos» (se considere en unos casos con la metáfora del oro, siempre presente en la historia de la humanidad, se acuda a la metáfora del petróleo, oro negro, hoy con peor prensa por formar parte de una economía ambientalmente insostenible). No obstante, ya Sherlock Holmes (*El misterio de Copper Beeches*) era muy consciente de su valor para desvelar la autoría de conductas –en su caso delincuenciales–, a veces incluso antes de consumarlas (función preventiva mediante el análisis de perfiles delincuenciales). La película de ciencia ficción *Minority report* (*Sentencia previa*, en América Latina), dirigida en el año 2002 por el laureado director Steven Spielberg, llevará a sus máximas consecuencias esa explotación preventiva del procesamiento de datos masivos de todo tipo.

La Comisión Europea es consciente de esta potencialidad, hasta ahora más bien aprovechada por otros, como los gigantes tecnológicos norteamericanos y los asiáticos, en especial –sus homólogos– chinos. Así lo evidenció en una comunicación presentada poco antes de la gran tragedia pandémica: «[Dar forma al futuro digital de Europa](#)».

Con una clara intención de promover una «estrategia europea para los datos» (Bruselas, 19 de febrero, COM, 2020, 66 final), centro de una transformación económica y social sin precedentes que irá a más, distinta a la norteamericana (y asiática). No ha de beneficiar solo a unas cuantas empresas, las más innovadoras, sino al conjunto de la ciudadanía. La autoridad de la gobernanza económica comunitaria por antonomasia, la Comisión, quiere volver a hacernos confiar en la actualización del sueño del modelo social europeo para la regulación y el desenvolvimiento de las contemporáneas economías de datos.

La Comisión quiere volver a hacernos confiar en el sueño del modelo social europeo para la regulación y el desenvolvimiento de las contemporáneas economías de datos

En una sociedad –constata– en la que los individuos generarán cantidades cada vez mayores de datos, la innovación impulsada por ellos traerá –nos dice hasta de forma apasionada– los mayores beneficios sociales, por ejemplo, «una medicina personalizada mejorada, una nueva movilidad y a través de su contribución al Pacto Verde Europeo». Del mismo modo, el gran volumen de datos industriales no personales, así como los datos públicos, combinado con el cambio tecnológico en el modo de almacenamiento y procesamiento de datos, es una «fuente potencial de crecimiento» que debemos saber aprovechar. Y por seguir con la maximización del sueño (deseo, utopía) no dudará, para esta arenga, en hacer de la capacidad de aprovechamiento pleno como bien común del que denomina «dividendo digital europeo» un claro reflejo de lo mejor de Europa: la justicia, la seguridad, la diversidad y, por ende, la democracia.

No es la primera vez, no será la última, que el discurso comunitario procura una imagen de procesos sistémicos que, confrontados con la realidad, distan notablemente de actualizarse (se parecen como «un huevo a una castaña»). Como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto de cómo debería ser el futuro del trabajo en la era de la digitalización, la Comisión también exhibe la voluntad de humanización de la economía digital, gestionada a través de sistemas de inteligencia artificial (IA). Esto es, el centro siempre es la persona humana, porque al mando de todo siempre hay otra persona humana (más o menos cívica).

El problema de credibilidad está en que, hasta el momento, este desarrollo, que tiende a representarse como una nueva Revolución Industrial (para unos la 4.0, si bien para otros, en esta anarquía de la numeración de pretendidas revoluciones industriales, ya la [5.0 –industria híbrida de personas y máquinas–](#)), solo se ha hecho desde la [doble perspectiva](#) de tecnologización del progreso, de un lado, y de maximización de

su rentabilidad mercantil, de otro. Ambas dimensiones, dominantes, están teniendo enormes costes. Unos individuales (aumento de la transparencia y el control externo de las personas, incluidas las trabajadoras –«capitalismo de vigilancia», en terminología feliz de [Shoshana Zuboff \(2020\)](#)–, reduciendo su autodeterminación e incrementando su riesgo de discriminación algorítmica). Otros sociales (en términos de nueva dualidad de los mercados de trabajo y de los sistemas de relaciones laborales, de modo que junto a las franjas de nuevas profesiones digitales cualificadas conviven legiones de «precariado digital») (una reciente visión de conjunto en [Gómez Salado, 2021](#)).

El problema es que las pretendidas revoluciones industriales –4.0; hoy se habla ya de la 5.0– solo se han hecho desde la doble perspectiva de tecnologización del progreso, de un lado, y de maximización de su rentabilidad mercantil, de otro

2. «Economía de datos, nuevo mundo feliz en el que el producto somos nosotros, pero ni lo sabemos»: IA, nuevo horizonte de los mercados de trabajo y de la gestión (analítica) de relaciones de trabajo. Se suele afirmar que, a diferencia de lo que sucedía en el siglo XX, la vigilancia y el control de las personas en general, y de las trabajadoras en particular, tiende a realizarse a través de formas en las que se las ve completamente, hasta incluso predecir conductas futuras, e incluso deseos, pero quienes son así controlados/as no tienen percepción de vigilancia, sino, al contrario, de libertad ([Byung-Chul, 2017](#)). Sí, inevitable no evocar el «mundo feliz» que se augurara en el primer tercio del siglo XX (Huxley, 1932), tiempo en el que se mascaba la tragedia de la Segunda Guerra Mundial, y no, «no es magia, es el capitalismo de vigilancia alimentándose de nuestras vidas» ([Serrano, 2019](#)).

De este modo, la persona deviene cliente digital (comercial, bancario, de ocio, etc.) incluso al margen de la pandemia, aunque acelerado por ella, sobre la creencia de que es una decisión libre, no algo inducido por la propia oferta.

Surge, así, el *boom* del «e-comercio», con una gran empresa mundial –Amazon– que marca el liderazgo (en lo bueno, y en lo no tanto, incluso en lo malo laboralmente hablando –[no se concilia con el mundo sindical](#)–; ni hablamos de sus homólogos chinos, como Alibaba, cuyo nombre es representativo de un modelo draconiano de trabajo, según el sistema «996» –12 horas al día, de 9 a 9, durante 6 días a la semana–), para que todo se pueda hacer desde casa. También crece exponencialmente el modelo *delivery* (servicios de reparto) y cambia las reglas en el sector de restauración, pero también del turismo a través de las plataformas de gestión de pisos turísticos. O el bancario, con el *boom* –inducido– de los medios de pago digitales, cuya alianza con los demás sectores se convierte en factor impulsor de este paradigma de la «clientela digital», así como, por lo tanto, de la «persona trabajadora digital» (también el modelo híbrido de tiendas de Zara avanza en esa línea, entre tantas otras decenas de ejemplos que podrían darse).

En suma, las inversiones económicas de futuro se aprestan a incrementar hasta el máximo posible esta transformación digital, sobre la gestión automatizada del mayor número posible de datos, personales e industriales y combinados. El ejemplo claro, y de especial relevancia para el ámbito jurídico-

laboral, por la reciente reforma legal respecto de la dimensión laboral de este sector, lo hallamos en la [restauración](#), en el que 8 de cada 10 restaurantes afirman que invertirán en sistemas de entrega a domicilio, de modo que la tabla de salvación en la pandemia mute en factor de desarrollo del negocio que gestionan. La economía digital bajo demanda («*gig economy*») se va extendiendo, tanto en lo que se refiere a los mercados de (micro)trabajos en la web, pese a quedar más invisibilizados (aquí son las personas trabajadoras el centro mismo del algoritmo, pues aquellas ayudan a estos a progresar, no viceversa), como las –más visibilizadas– plataformas de servicios *online*, de todo tipo, no solo de reparto, también de transporte (en su día abanderadas por Uber y Cabify), así como de otro tipo de servicios personales (por ejemplo, trabajo de cuidar, por lo general feminizado; una referencia a estos procesos en el [estudio de la profesora Raquel Vela](#) que contiene este monográfico) y domina el espacio.

Y, cómo no, al igual que la Comisión en su estrategia de gestión de los datos para un futuro de mayor beneficio individual y social, no solo mercantil, también todas estas iniciativas subrayan la contribución de la digitalización a la sostenibilidad ambiental, una vez más sobre la base de la decisiva contribución de la propia clientela, que haría de esta economía digital verde una de sus razones de elección de compra. Proliferan, a tal fin, los estudios que evidencian que 8 de cada 10 personas consumidoras más jóvenes están cambiando sus preferencias de compras y adquisición de servicios en función de «la responsabilidad social, la inclusión o el impacto ambiental de las mismas» ([Instituto de Investigación Capgemini](#)). La vicepresidenta ejecutiva para una Europa adaptada a la era digital no tiene rubor al expresar sus deseos («Queremos que todos los ciudadanos, todos los trabajadores, todas las empresas tengan una oportunidad justa de recoger los frutos de la digitalización») en los que la gestión por IA supone la mejora ambiental («conducir de forma más segura o contaminar menos gracias a los vehículos conectados») y bienestar integral («salvar vidas mediante imágenes médicas controladas por IA que permitan a los médicos detectar enfermedades más rápidamente que nunca»). Por eso [no hay proyecto empresarial hoy que no asocie ambas facetas](#), la innovación tecnológica y la sostenibilidad, se mire al sector que se mire.

Por supuesto, al margen de la credibilidad real de esta recurrente llamada a la condicionalidad social del desarrollo tecnológico, las instituciones comunitarias, como evidencia el

Las inversiones económicas de futuro se aprestan a incrementar hasta el máximo posible esta transformación digital

Al margen de la credibilidad real de esta recurrente llamada a la condicionalidad social del desarrollo tecnológico, las instituciones comunitarias alertan sobre los riesgos

«[Libro Blanco sobre la IA](#)», del que ya pende todo un programa ambicioso de regulación, también sociolaboral, discursivamente alertan sobre los riesgos. Riesgos para empresas y el entero ecosistema de economía digital, por la mayor vulnerabilidad hacia una nueva legión de virus informáticos, amenaza constante para la seguridad de los procesos y de los datos (el riesgo de brechas de ciberseguridad; para su importancia y su conexión laboral muy sugerente el [análisis de la profesora Ana Belén Muñoz](#) en este monográfico). Pero también riesgos de vulneración para los derechos de las personas, inherentes a sistemas organizativos y de gestión complejos y sofisticados como los de IA.

Estos riesgos inherentes a tales sistemas son mayores en ciertos contextos (por ejemplo, salud, seguridad ciudadana, transportes, etc.), incluyendo los laborales, por lo que aquí interesa (controles biométricos en centros de trabajo, pese a su especial sensibilidad o la relevancia de la gestión algorítmica en las plataformas, sin transparencia sobre sus códigos e impactos, etc.). En consecuencia, la estrategia comunitaria de la economía de datos recuerda lo esencial que resulta crear «confianza», desde la regulación, en la búsqueda de excelencia para el aprovechamiento de la economía de datos. Claro, no puede haber fiabilidad y confianza sin transparencia y reglas justas, evitando que los datos sean sesgados, por el riesgo discriminatorio, y deshumanizador, que generan en otro caso. Concretando más las previsiones del artículo 35 del [Reglamento comunitario de protección de datos](#), relativo a la «Evaluación de impacto relativa a la protección de datos», se prevé una ordenación según el grado de riesgo de los sistemas artificiales, con mayor o menor coercibilidad según su peligrosidad para los derechos. En suma, nuevas reglas para que la economía digital de datos no solo sea un modelo de desarrollo económico, sino de democracia sustantiva, en la que todos los sistemas de IA se pongan al servicio de la mejora de la inteligencia humana, su justicia y bienestar, como repite –debilitándolas– la presidenta de la [Comisión Europea](#).

No puede haber fiabilidad y confianza sin transparencia y reglas justas, evitando que los datos sean sesgados, por el riesgo discriminatorio y deshumanizador que generan

Ni los mercados de trabajo ni las múltiples formas de relaciones laborales que se desarrollan en su seno quedan al margen de esta transformación, más bien sucede lo contrario. Si la economía digital tiende a conformar mercados de trabajo igualmente virtuales, lo más globales (también flexibles y desregulados) posible, a través del recurso creciente a las plataformas *online*, las empresas, no solo las tecnológicas, utilizan cada vez más los sistemas de gestión automatizada basada en la IA (con sus algoritmos y *big data*) para desplegar todas y cada una de las fases de dirección, organización, control y disciplina del trabajo. Así, el reclutamiento y selección, la contratación, clasificación profesional y la promoción económica, la evaluación de los desempeños, el control del cumplimiento y la propia gestión extintiva tienden a fiarse a los sistemas numéricos y el tratamiento de datos se convierte también en una «mina de gestión laboral eficiente» ([mayores rendimientos con menores costes](#)).

3. Más allá de la privacidad: de las «leyes digitales de protección de datos» de las personas trabajadoras al «derecho del (tele)trabajo digital». Hasta hace poco tiempo, este inmenso mundo digital, tan fascinante y prometedor como inquietante y riesgoso, se focalizó, para el análisis jurídico-laboral, en la problemática de la protección de datos de las personas trabajadoras frente al notable incremento de los poderes de control tecnológico de las personas empleadoras. Si en un principio, ausente cualquier tipo de tratamiento laboral, el protagonismo recayó en una copiosa, y contradictoria, jurisprudencia, en los diferentes niveles del sistema de garantías de estos derechos fundamentales «civiles» y de ciudadanía de las personas productoras, después derivó en la interpretación de un nuevo estatuto regulador, de cuño comunitario, en el que, por vez primera, se reflejaba de forma específica la dimensión sociolaboral de este tópico jurídico. Fue el momento (2018-2019) de la deslocalizada (desplaza la ley estatutaria laboral) regulación efectuada en la [Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#) (LOPDGDD).

Hasta hace poco tiempo, este inmenso mundo digital, tan fascinante y prometedor como inquietante y riesgoso, se focalizó, para el análisis jurídico-laboral, en la problemática de la protección de datos

No será este ámbito, siempre relevante (piénsese, para la ciudadanía en general, en la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de mayo de 2021](#), que ha declarado en parte contrarios al [Convenio Europeo de Derechos Humanos](#), concretamente a los arts. 8 –privacidad– y 10 –libertad de expresión periodística–, los sistemas de vigilancia masiva, como el británico), el que protagonice ni este editorial ni el monográfico que con él presentamos. Ya quedó atendido en el anterior, el de [noviembre del año 2020 \(núm. 452\)](#). Por supuesto, esta materia no carece de novedades relevantes, merecedoras de atentos análisis. Sería el caso, por ejemplo, de la [Guía de la Agencia Española de Protección de Datos sobre la protección de datos en las relaciones laborales](#). Pretende ser una herramienta práctica de ayuda a las empresas para un adecuado cumplimiento de una compleja legislación.

O, en el ámbito jurisprudencial, el caso de la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) [61/2021, de 15 de marzo](#), que concede amparo a una trabajadora que no recibió la debida tutela judicial efectiva frente a su despido basado en una prueba tecnológica inconstitucional (por su interés, ha merecido un interesante [análisis por el profesor Adrián Todolí](#)). O la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), [Sala de lo Contencioso-Administrativo, 557/2021, de 26 de abril](#), que precisa los límites de la potestad de la Administración empleadora en el ejercicio del control videográfico, exhibiendo una laxitud (no exige ni consentimiento ni información previa sobre el fin de control laboral, bastando con el conocimiento genérico de las cámaras). Más garantista se muestra la Sala de lo Penal (por ejemplo, [STS, Sala de lo Penal, 328/2021, de 22 de abril](#): confirma la condena a la pena de 1 año de prisión por un delito de revelación de secretos a un empresario que, en su afán buscar una prueba eficaz de la deslealtad laboral, accedió al correo particular).

Aunque la transformación digital afecta también, de lleno, al plano procesal, tanto en el funcionamiento del proceso como en la condición de seguridad y salud en el trabajo de sus profesionales (las mayores facilidades de comunicación aumentarían sus tiempos de disponibilidad, minando su «derecho a la desconexión»), no será tampoco objeto de análisis específico. También tuvo espacio en el [referido anterior monográfico](#). Igualmente se han abierto, posteriormente, debates de interés. Por ejemplo, el punto de gran sensatez que supuso el [Auto del TC 113/2020, de 22 de septiembre](#), para el que LexNET no vulneraría el derecho al descanso de las personas profesionales de la abogacía, no derivando en «[esclavitud profesional digital](#)». Una dura acusación reproducida hoy por el Consejo General de la Abogacía de España respecto de la [Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza 287/2020, de 20 de noviembre](#) (aunque afecta al proceso civil, por su proyección posible en el orden social, [el magistrado José Antonio Buendía ha hecho un análisis innovador y sugerente en este mismo número](#)). A la crítica jurídica ha añadido otra relativa a la salud profesional, porque supondría un deber de conexión 365 días al año, lacerando esta «[atadura de tiempos](#)» su derecho al descanso (con carácter general, se ha visto revalorizado por la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de marzo de 2021, asunto C-344/19](#)).

No obstante, estas referencias de actualidad permiten tomar mayor conciencia de la trascendencia que esta otra dimensión de la ley de protección de datos, la relativa al nuevo estatuto de derechos digitales laborales, no solo de ciudadanía cívica digital, va adquiriendo en el actual proceso de transformación digital (trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo flexible, etc.). El [artículo 88 de la LOPDGDD](#) (garantía del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada y garantía de protección eficaz frente a la fatiga digital durante la jornada) pronto se verá reproducido en otro cuerpo legal, ya netamente laboral, aun espoleado por la migración masiva hacia el teletrabajo debido a la pandemia y dirigido a corregir las disfunciones sociolaborales derivadas de un proceso improvisado e impuesto por estrictas razones económicas y de salud pública (la [STS 518/2021, de 12 de mayo](#), Zara, legítima estos poderes unilaterales excepcionales).

No obstante, la actualidad exige tomar mayor conciencia de la trascendencia que esta otra dimensión de la ley de protección de datos, la relativa al nuevo estatuto de derechos digitales laborales, va adquiriendo en el actual proceso de transformación digital

durante la jornada) pronto se verá reproducido en otro cuerpo legal, ya netamente laboral, aun espoleado por la migración masiva hacia el teletrabajo debido a la pandemia y dirigido a corregir las disfunciones sociolaborales derivadas de un proceso improvisado e impuesto por estrictas razones económicas y de salud pública (la [STS 518/2021, de 12 de mayo](#), Zara, legítima estos poderes unilaterales excepcionales).

En su doble vertiente, de forma digital de empleo y de organización del trabajo, de un lado, y, de otro, de sus implicaciones especiales desde la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, tanto en el plano ergonómico como psicosocial, el teletrabajo ha sido objeto de estudios científicos y experimentales en diversos números de esta revista, incluso en sendos monográficos (núms. [extraordinario de 2019](#) y [ordinario de noviembre 2020](#)). No obstante, con posterioridad, se han producido diferentes novedades, institucionales y normativas, que han determinado que merezca la pena incorporar en este número un nuevo estudio sobre esta temática, si bien enfatizando estas nuevas

perspectivas. De un lado, desde una perspectiva general de gestión de la salud psicosocial, el Informe de la OIT, presentado el 28 de abril de 2021 (Día Internacional de la Seguridad y Salud Laboral), «[Anticiparse a las crisis, prepararse y responder: invertir hoy en sistemas resilientes de seguridad y salud en el trabajo](#)», ha advertido del alarmante olvido producido respecto de los riesgos psicosociales en el referido proceso de migración masiva desde el trabajo presencial al teletrabajo digital (trabajo a distancia mediante nuevas tecnologías).

De otro lado, la OIT, en ese mismo [informe](#), y en línea con el [Convenio 190 OIT](#), ha recordado que el efecto de ese «olvido» de las políticas preventivas empresariales –también en los protocolos de la autoridad sanitaria– adoptadas en tiempos de COVID-19, solo centradas en evitar el riesgo de contagio, perjudica más a las mujeres, por el plus de desequilibrios de doble-triple jornada (estrés sociolaboral de género) y el mayor riesgo de violencia y acoso (ciberacoso). De ahí, la reivindicación por la OIT de una gestión de la seguridad y salud en el teletrabajo con perspectiva de género, ya asumida normativamente en España, tanto en el [artículo 4 del Real Decreto-Ley \(RDL\) 28/2020, de 22 de septiembre](#), de trabajo a distancia, cuanto en el [punto 4 del anexo del Real Decreto \(RD\) 901/2020, de 13 de octubre](#), relativo a los planes de igualdad. En consecuencia, una relectura de la regulación legislativa del trabajo a distancia y del teletrabajo en esta doble clave (de protección eficaz de la salud psicosocial en entornos digitalizados y de equidad de género) resulta especialmente meritoria y así se afronta por la profesora Susana de la Casa, en su novedoso y útil estudio «[Teletrabajo, género y riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas](#)».

Pero la inquietud, y el interés, por esta dimensión de género de la transformación digital de los mercados de trabajo, de sus formas de empleo, de las relaciones laborales y de sus modos de organización y gestión, a fin de prevenir que la brecha digital sirva de alimento a la brecha sociolaboral de género, no puede quedarse en el teletrabajo, sino que suscita tópicos de análisis mucho más amplios. En última instancia, esta dimensión transversal de las políticas y sistemas de gestión del empleo (y el autoempleo) está ínsita en la referida nueva regulación normativa sobre planes de igualdad y obliga a incluirla igualmente en la gestión analítica, por parte de los servicios de empleo (dimensión de políticas de empleo) y de las empresas. Perspectivas que se incorporan a los estudios en este monográfico realizados, respectivamente, por la [profesora María Rosa Vallecillo](#) y, más específicamente, por la profesora Raquel Vela («[Futuro del trabajo, emprendimiento y mujer ante la transformación digital](#)»).

La inquietud, y el interés, por esta dimensión de género de la transformación digital de los mercados de trabajo, de sus formas de empleo, de las relaciones laborales y de sus modos de organización y gestión, a fin de prevenir que la brecha digital sirva de alimento a la brecha sociolaboral de género, no puede quedarse en el teletrabajo

En cualquier caso, dentro –cada vez más– o extramuros de los temas estrictos de la transformación digital, la perspectiva de equidad de género laboral es un «santo y seña» de esta revista y no desaprovechamos ninguna oportunidad para dar cuenta de las principales novedades que se van sucediendo (por ejemplo, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– del País Vasco 816/2021, de 11 de mayo –indemnización a varias trabajadoras por aplicarles el expediente de regulación temporal de empleo de forma no rotatoria, vulnerando la prohibición de discriminar por razón de sexo–). Es el caso de la [STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 134/2021, de 24 de febrero](#). En ella se aplica de forma novedosa la discriminación por omisión (la Administración habría incurrido en una discriminación indirecta porque no adoptó las acciones positivas que debería haber establecido para facilitar el acceso a determinadas ayudas de investigación a mujeres, perjudicando su acceso y la promoción en el empleo de investigación) pese a no haberse aceptado por el TC español ([comentada por el especialista Dr. Santiago García Campá](#)).

4. De la regulación laboral del teletrabajo a la de la economía de las plataformas: nuevos fragmentos de una reforma laboral continua hacia una transición digital justa.

No es ociosa esta última referencia, porque nos devuelve a la senda de los mercados digitales de trabajo y los sistemas de la gestión de IA en los procesos de trabajo actuales. En efecto, quienes defienden una mayor intensificación del recurso a la automatización de la gestión algorítmica suelen evidenciar la capacidad de estas herramientas para evitar sesgos sexistas típicos de la gestión laboral. El algoritmo no solo tendría mayor capacidad para evitarlos, sino que aprende mejor cómo corregir los existentes.

¿Realidad, deseo o *marketing*? Según reconocen los departamentos de diversas empresas especializadas en la selección de personas a través de sistemas de IA, 2020 ha supuesto un significativo cambio de modelo de reclutamiento de personal. La dificultad para reunir a gente en un mismo lugar, ante las restricciones para prevenir el riesgo de contagio de COVID-19, habría determinado el impulso de la selección algorítmica cuando no se quiere renunciar a disponer del mayor volumen posible de candidaturas, a fin de elegir las mejores (por ejemplo, el cambio de etiquetado de alimentos llevó a una empresa a tener que contratar a mil personas en diferentes plantas, y lo hizo, en una semana, a través de la empresa de selección numérica o algorítmica). Pero no solo eso, sino que valoran que tal eficacia añadida se consigue eliminando los tradicionales sesgos de edad y género, de modo que la tecnología numérica o algorítmica humanizaría el proceso contractual, en la medida en que, respecto del riesgo de sesgo discriminatorio,

Según reconocen los departamentos de diversas empresas especializadas en la selección de personas a través de sistemas de IA, 2020 ha supuesto un significativo cambio de modelo de reclutamiento de personal

cabe «[...] prevenirlo [...] y lograr un modelo sin sesgos. Este tipo de prevención es muy difícil cuando trabajas con tanta cantidad de vacantes y toma mucho tiempo, con la tecnología, es muy rápido».

Sin embargo, ya hemos visto que el impulso comunitario a la regulación de estos procesos de gestión mediante sistemas de IA, no solo laborales, pero también laborales, trae, entre otras causas, la necesidad de evitar estos riesgos de discriminación, clave para dar confiabilidad a un mercado digital centrado en las personas, como preconiza la referida estrategia comunitaria de la economía de datos y repite cada vez que puede la presidenta de la Comisión Europea. Más de una práctica, en diversos países, ha puesto de manifiesto que ese riesgo no es teórico, o especulativo, sino real. Justamente, esta convicción estaría en la base de la inclusión, a la hora de regular laboralmente una parte de la economía digital, la de las plataformas *online* de reparto, no solo la presunción de laboralidad (o al menos pretenderlo, aunque difusamente, como veremos de inmediato) de estas relaciones de prestación de servicios, sino de la transparencia de la gestión por sistemas algorítmicos, y darle una dimensión general, no agotada en aquellas plataformas. No obstante, una vez más, ni el preámbulo ni mucho menos el cuerpo normativo del [RDL 9/2021, de 11 de mayo](#), explicita este espinoso tema, para no molestar a uno de los sujetos del acuerdo social que sustenta tan parca y conflictiva norma legal.

La ambivalencia de su regulación reflejaría claramente la doble faceta presente en los procesos de transformación digital en su proyección sociolaboral: la economía de datos y sus sistemas de gestión numérica (de IA) transforman positivamente modelos de negocio y pautas de consumo, también mejoran las condiciones de trabajo, pero, por sus riesgos de efectos nocivos, deben regularse «equilibrando intereses» y razones (a una gestión eficiente de las relaciones de trabajo y a una protección eficaz de derechos laborales). Por

lo tanto, no serán solo razones de humanización y garantismo protector (lo que el preámbulo llama «principio de protección inherente» a la ley laboral) las que alienten este nuevo fragmento de (pretendido) derecho justo del trabajo digital. Se trae a colación igualmente, de nuevo como guiño al sujeto empresarial del acuerdo social subyacente, el principal –quizás el único, por lo que se razonará– valor jurídico reseñable de la norma (defectuosa técnicamente donde las haya, siguiendo la deficiente técnica que ha venido lacerando el sistema con la inacabada legislación de emergencia), la razón socioeconómica de evitación de la competencia desleal (para las empresas), de *dumping* social para las personas trabajadoras, de un mismo sector¹.

La economía de datos y sus sistemas de gestión numérica (de IA) transforman positivamente modelos de negocio y pautas de consumo, también mejoran las condiciones de trabajo, pero, por sus riesgos de efectos nocivos, deben regularse «equilibrando intereses» y razones

¹ Una finalidad que compartiría con el –también técnicamente aberrante– [RDL 7/2021, de 27 de abril](#), de transposición de numerosas directivas de la Unión Europea (competencia, prevención del blanqueo

De este modo, España, con más bombo mediático que acierto técnico-jurídico, se adelantaría a la propuesta de la OIT y de las instituciones comunitarias (Comisión Europea y Parlamento Europeo), de prestar atención a la proyección laboral de esta creciente economía de datos. De un lado, respecto de la garantía de derechos laborales en las plataformas digitales de

De este modo, España, con más bombo mediático que acierto técnico-jurídico, se adelantaría a la propuesta de la OIT y de las instituciones comunitarias

reparto (recuérdese que no solo tenían ya cabida explícita en la [Directiva 2019/1152/UE](#), sobre condiciones laborales transparentes y previsible, sino que también habían sido incluidas en algunos convenios colectivos –por ejemplo, el convenio colectivo estatal de hostelería–. De otro, en relación con la transparencia de la gestión algorítmica, mediante el reconocimiento de un deber de información laboral (también ya presente en ciertos convenios –por ejemplo, convenio del sector de banca– objeto de [análisis detallado por el profesor Manuel García Jiménez](#) en este monográfico).

5. De la gobernanza numérica al prototipo de la persona trabajadora programada: ¿aporta novedad y/o certeza jurídica la presunción de laboralidad de los servicios bajo dependencia, directa o indirecta, algorítmica en las plataformas de reparto? Sin entrar en las cuestiones de –pésima– técnica legislativa (a comenzar por el tipo de norma de valor legal elegida, de autoridad gubernativa, en vez de una ley parlamentaria, en la que se refleje el acuerdo de diálogo social, agravando un abuso que empieza a reprobarse²), realizaré en este momento algunos breves comentarios sobre los dos aspectos «novedosos» de la norma, sin perjuicio de los análisis más detenidos realizados en algunos de los estudios recogidos en este monográfico, como [en el referido del profesor Manuel García Jiménez](#) y [en el de la profesora Estefanía González Cobaleda](#). La norma ya ha recibido un volumen de análisis muy numeroso, con posiciones muy diferentes, aunque dominen aquellas de favor hacia su sentido, alcance y contenido, presentándose una

de capitales, entidades de crédito, telecomunicaciones, medidas tributarias, prevención y reparación de daños medioambientales, defensa de los consumidores), entre las que está la relativa al desplazamiento transnacional de personas trabajadoras ([Directiva 2018/957/UE](#)). Por su importancia, se hará un análisis específico de la misma en el número de agosto-septiembre, a cargo del inspector, y máximo especialista institucional en la materia, Manuel Velázquez.

² La [STC de 13 de mayo de 2021](#), por mayoría del Pleno, considera inconstitucional y anula la transferencia de la gestión del régimen de clases pasivas desde Hacienda a la Seguridad Social, conforme a las previsiones del [RDL 15/2020, de 21 de abril](#): «El mero deseo o interés del Gobierno en la inmediata entrada en vigor de la reforma no constituye una justificación de su extraordinaria y urgente necesidad». Aquí la perplejidad es mayor, porque el acuerdo es del 10 de marzo de 2021, pero no entrará en vigor la norma hasta el 12 de agosto de 2021, esto es, 5 meses después de ser pactada, difundida y conocida. Un tiempo más que sobrado para un trámite legislativo parlamentario de urgencia.

síntesis, seguida de sus propias valoraciones, siempre ponderadas, en una [entrada de lectura recomendable](#) en el magnífico blog del profesor Eduardo Rojo Torrecilla.

Ubicada –poco comprensiblemente– no en el cuerpo normativo estatutario, sino en una zona extravagante, periférica, la nueva [disposición adicional vigesimotercera del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) se abre con una remisión al [artículo 8.1 del ET](#). Una remisión que condena, *per se*, la utilidad de lo nuevo, porque remite a una presunción vacía, que no aporta nada al [artículo 1.1 del ET](#), menos aún a la doctrina jurisprudencial fijada al efecto, [reafirmada recientemente, para la plataforma Deliveroo](#), habiéndose establecido la inicial para Glovo. El defecto deriva de su ambigüedad como norma pactada (transaccional) y dificulta otorgarle un valor de presunción efectiva:

Remite a una presunción vacía, que no aporta nada al artículo 1.1 del ET, menos aún a la doctrina jurisprudencial fijada

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto [...] por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Incomprensible e innecesario el último inciso (reconoce la no afectación a lo que prevé el [artículo 1.3 del ET](#), pero no se ve cómo habría de afectarle la nueva redacción, ni tan siquiera al segundo párrafo, que no es ninguna presunción, sino una exclusión, para unas opiniones declarativa, para otras constitutiva, de laboralidad de las personas que prestan servicios de transportista siendo titulares de una autorización administrativa a tal fin), el primer grave problema interpretativo es determinar si pertenece al tipo presuntivo *iuris et de iure* (por ejemplo, [art. 15.3 ET](#)) o *iuris tantum* (por ejemplo, [arts. 1.3 e\)](#) y [15.2 ET](#); [arts. 7.2](#) y [156.3](#) Ley general de la Seguridad Social). A mi juicio, la letra de la norma no permite deducir ni lo primero ni lo segundo, flaco servicio a la seguridad jurídica que dice reforzar. No puede ser, sin más, *iuris tantum*, ni *iuris et de iure*, por la sola remisión al [artículo 8.1 del ET](#), porque es una tautología: presume (ficción jurídica) como laboral lo que ya es (tipo normativo) relación laboral, pues si se prueba que existe un ámbito de dirección y control no se presume nada, sino que se califica como laboral [ex artículo 1.1 del ET](#). La [disposición adicional vigesimotercera del ET](#) reproduce esta tautología para la dependencia algorítmica (el paradigma de persona trabajadora subordinada a través de su programación numérica).

Por tanto, no basta con la literalidad (deficiente y confusa), sino que se deberá acudir a otros criterios, teleológicos y sistemáticos. El teleológico es relativo porque, como se dice,

el valor legitimador del acuerdo social también supone una ambivalencia de origen de la finalidad buscada, porque no pretenden lo mismo patronal y sindicatos, y la ley trata de alcanzar un acuerdo –difícil– entre ambas posiciones. Así lo reflejaría este párrafo del preámbulo (apdo. II):

La voluntad legal no parece ser la de una inclusión absoluta, sino abierta a situaciones fácticas distintas de este tipo de plataformas

[...] la valoración de la naturaleza real del vínculo va a depender en gran medida de la información verificable que se tenga acerca del desarrollo de la actividad a través de plataformas, que debe permitir discernir si las condiciones de prestación de servicios manifestadas en una relación concreta encajan en la situación descrita por dicha disposición [...].

En consecuencia, la voluntad legal no parece ser la de una inclusión absoluta, sino abierta a situaciones fácticas distintas de este tipo de plataformas, conforme a la realidad (concesión a la patronal), facilitando su conocimiento por la transparencia del funcionamiento algorítmico ([art. 64.4 ET](#)). De este modo, su novedad se diluye, porque no aportaría nada al [artículo 8.1 del ET \(STS 805/2020, de 25 de septiembre\)](#).

Otra vez la deliberada ambivalencia, que termina confundiendo más que aclara y crea más problemas interpretativos que los resueltos. Ya sucedió con el [artículo 2 del RDL 9/2020](#) («prohibición de despedir»), y vuelve a suceder ahora. Para comprobar qué fácil hubiera sido fijar un redactado coherente para una presunción razonable y cierta basta con evidenciar, como hace [otro sector doctrinal más crítico](#), una alternativa sencilla:

Los servicios a través de plataformas digitales de reparto, mediante la gestión algorítmica, directa o indirectamente, de sus condiciones de prestación, se presumirán incluidos en el ámbito de aplicación del ET, salvo prueba en contrario a cargo de la entidad gestora de la plataforma que demuestre el carácter autónomo de la forma de desenvolvimiento por las personas que los realizan y su función de mera intermediaria.

No es menor esta cuestión, porque la norma adolece de otra deficiencia, ahora no técnica, sino de política del derecho, porque, deliberadamente, ha dejado fuera todo un mundo de relaciones de trabajo en plataformas digitales que bien pudieran contar con la misma presunción. Nos referimos a las plataformas basadas en la ubicación, pero de transporte (tipo Uber y Cabify), así como las basadas en la web –las que

Deliberadamente, ha dejado fuera todo un mundo de relaciones de trabajo en plataformas digitales que bien pudieran contar con la misma presunción

se organizan como mercados de (micro)trabajos en la red o *crowdworkers*-. Debiera parecer claro que, si estas quedan fuera de la «presunción especial», es porque estarán sometidas a la regla general del [artículo 1.1 del ET](#) (el [art. 8.1 ET](#) está vacío, como el cuento del rey desnudo), siendo la presunción de laboralidad de los servicios en plataformas *online* de reparto una presunción *iuris et de iure*.

De otro modo, la norma quedaría reducida al absurdo y la pretendida novedad en papel mojado, todo un fiasco, que incluso crea más obstáculos de los que remueve, debiendo volver al precedente jurisdiccional que le da sentido, la [STS 805/2020, de 25 de septiembre](#), para salir del atolladero creado. ¿Dónde estaría, pues, tan pretendido pionerismo regulador de una norma pretendidamente histórica? La profesora Estefanía González en el [estudio](#) recogido sobre este ámbito temático en el monográfico deja bien claro que la doctrina jurisprudencial de otros países (Reino Unido, Alemania) es más innovadora y ambiciosa que esta ley. Mucho viaje, pocas alforjas.

Si algo realmente novedoso y útil tiene el precepto es la apertura que hace a la figura de la plataforma empleadora algorítmica mediata o indirecta. Una figura que ya pareció querer configurar la citada [directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y pre-visibles](#), si bien quedó frustrada en el redactado final sobre la figura empleadora. No es baladí, porque, a mi entender, pudiera ser utilizado de forma operativa para evitar que las plataformas recurran a las técnicas de subcontratación (empleadora interpuesta), incluso con cooperativas, para eludir respetar las obligaciones laborales, como practican ya unas y anuncian otras.

Nacidas algunas de estas [cooperativas como alternativa](#) más social a las grandes plataformas *online* (por ejemplo, Mensakas, en Barcelona; La Pájara, en Madrid), cuya existencia podría servir como un argumento a favor del carácter *iuris tantum* de la presunción, pues en otro caso tendrían problemas de continuidad con la nueva regulación, algunas podrían convertirse en meramente instrumentales para que sigan manteniendo el control del mercado, rebajando sus costes respecto de su posición de empleadoras directas. Una alternativa instrumental que ya cuenta con la oposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que [ha sancionado a Cabify con 431.275 euros](#), al utilizar dos empresas subcontratistas y una empresa de trabajo temporal.

6. El derecho de información pasiva de la representación laboral, ¿una mejora de las garantías de transparencia colectiva o un paso atrás? Algo –o muy– decepcionados con la alambicada y deficiente presunción de laboralidad, más a más expectativas se tenía de innovación, el deseo de valoración positiva de tan cacareada «ley» se dirige a la segunda previsión, la reforma del [artículo 64.4 del ET](#). Una regla de transparencia informativa sobre el funcionamiento laboral del algoritmo que organiza y gestiona la prestación de servicios que no se agota en las plataformas, sino que abarca a todo tipo de

empresa y de todo sector que recurra a ellos con efectos laborales, lo que, sin duda, resulta un ámbito expansivo muy meritorio. Ahora bien, si su ámbito aplicativo merece buena acogida, su contenido vuelve a ser desilusionante, aunque, de nuevo, la mayor parte de los/las analistas obvian entrar en su estudio, adhiriéndose a ella por su sola existencia. El tenor literal es este:

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.

Hasta el momento, los derechos colectivos de participación en la gobernanza del trabajo en la economía de datos han venido siendo una asignatura pendiente. Así lo probaría lo confuso y desvaído de las referencias en la [LOPDGDD](#) (ley digital del trabajo), en buena medida reproducidas en la [regulación del trabajo a distancia](#) (ley laboral del trabajo digital), sin que las referencias a la negociación colectiva (un ámbito diferente de autonomía colectiva, aun complementario, por supuesto) hayan servido, hasta ahora, de corrección suficiente (en su [estudio](#), el profesor Manuel García Jiménez da cuenta de la evolución y de las experiencias más recientes). La necesidad de revalorización de los instrumentos de gobernanza colectiva (participación y negociación) de la economía de datos es manifiesta, y así se refleja en el [Acuerdo Comunitario de Digitalización \(junio 2020\)](#), que también incluye la obligación de dar transparencia a la gestión algorítmica.

Hasta el momento, los derechos colectivos de participación en la gobernanza del trabajo en la economía de datos han venido siendo una asignatura pendiente

Sin embargo, evidenciando la distancia con la representación normativa, la experiencia diaria está llena de resistencias empresariales a la participación colectiva en la política de datos, aun relativos a las personas trabajadoras y la gestión analítica. El asunto conocido por la [STS 1033/2020, de 25 de noviembre](#), lo ilustra. En este caso, la empresa quería hacer de la confidencialidad y el interés de la clientela un muro para el derecho a la información sindical, lo que no se justificaría desde el derecho a la libertad sindical (un magnífico análisis se hallará en el [comentario de la profesora Ana Belén Muñoz](#)). No sería el único caso en la experiencia judicial reciente de estas políticas de opacidad informativa. La [STS 1134/2020, de 21 de diciembre](#), que no autoriza al Banco de España a exigir las declaraciones de renta de sus personas trabajadoras para comprobar eventuales conductas abusivas, sí legitima el código de conducta –análogo en todas estas entidades–, exigiendo autorización para realizar actividades fuera de su entorno laboral, en las que se vierten informaciones o valoraciones relacionadas con el trabajo. En suma, las empresas buscan la transparencia total de datos personales, para aprovecharla en su beneficio económico, pero, al tiempo, defienden la mayor opacidad posible, sobre la excusa de la confidencialidad, en relación con su gestión de datos.

¿El nuevo derecho colectivo de información algorítmica implica una inflexión? Para la mayoría sí, incluso muy relevante; mi valoración es más crítica. La razón estriba en que se trata de un simple derecho –además de legalidad ordinaria– de información pasiva, esto es, ni se exige

que sea previo a la introducción del sistema de gestión analítica o algorítmica con impacto laboral, tampoco simultáneo al cambio o inmediato, ni se dice que deba abrirse un trámite de audiencia, menos de consulta-negociación, según es lo propio de las obligaciones empresariales/derechos colectivos de información incluidos en el [artículo 64 del ET](#), especialmente en el apartado 5. Eso es, frente a quienes, sin realizar un análisis mínimamente detenido del nuevo precepto y de los precedentes, persistentes, ven un gran avance jurídico, a exportar a nivel europeo y mundial, dada la expectativa que ha generado en la experiencia jurídica comparada, yo veo, además de una deficiente técnica reguladora, una regresión respecto del derecho de información activa-audiencia que se derivaría, sin forzar nada, sino como una estricta exigencia jurídica, del [artículo 64.5, letra f\)](#), que reconoce el derecho a emitir informe (información activa o de audiencia), con carácter previo a la ejecución empresarial de:

f) *La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.*

¿Alguien duda de que una gestión algorítmica no es un sistema de organización y control del trabajo? ¿No estamos diciendo que su existencia misma ya condiciona de forma determinante el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo? De nuevo, creo que la norma, por su cicatería, seguramente debida a su origen pactado (ese que tanto se exhibe en los análisis doctrinales, a falta de más

contenido normativo reseñable), por lo tanto, nuevamente por exigencia de la regla de ambigüedad deliberada, creará otro problema interpretativo, a fin de saber si se trata de una información pasiva puramente, como refleja la letra del nuevo precepto, o se realiza una interpretación sistemática y se trata de un derecho de información activa, al menos. La doctrina jurisprudencial que interpreta este precepto es inequívoca en esta línea de información activa y temporánea y así se ha establecido recientemente en relación con un sistema de gestión algorítmica del trabajo que, por no ser sometido a información-consulta efectiva previa, es anulado ([STS 163/2021, de 8 de febrero](#), Telepizza).

¿El nuevo derecho colectivo de información algorítmica implica una inflexión? Para la mayoría sí, incluso muy relevante; mi valoración es más crítica

Creo que la norma, por su cicatería, seguramente debida a su origen pactado, creará otro problema interpretativo, a fin de saber si se trata de una información pasiva puramente o se realiza una interpretación sistemática y se trata de un derecho de información activa, al menos

Probablemente, muchas empresas desarrollen estrategias de defensa frente a este –melifluo– derecho de información algorítmica laboral pasiva, proponiendo, como es práctica actual, cláusulas de confidencialidad muy restrictivas. Sin embargo, entiendo que la regulación en el [artículo 65 del ET](#) de los deberes de confidencialidad y secreto resultará más que suficiente para que aquel derecho no genere problema o anomalía alguna en relación con el ejercicio de derechos colectivos. A veces se obvia (quizás se desconoce) que ya el [artículo 2.1 c\) de la Ley 1/2019, de 20 de febrero](#), de secretos empresariales, acepta la absoluta licitud de la información constitutiva del secreto empresarial cuando lo sea en el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras y sus representaciones laborales a ser «informados y consultados, de conformidad con el derecho europeo o español y las prácticas vigentes».

En suma, parece claro, a la luz del derecho ya vigente antes de la reforma, que no tiene base jurídica alguna pretender que la regulación-gestión algorítmica laboral de las empresas sea acreedora de un blindaje de opacidad especial. No se trata de desvelar código de ningún tipo, reservado al secreto empresarial (propiedad industrial y libertad de empresa), sino de informar debidamente de qué pautas son las que sirven para la gestión analítica, numérica o matemática de las relaciones de trabajo, es decir, qué consecuencias tiene para el desarrollo de las relaciones de trabajo. No ha de olvidarse que, en última instancia, estamos ante una garantía de transparencia colectiva que ha de servir de protección frente al riesgo de discriminación algorítmica, una modalidad del derecho fundamental clásico que requiere de interpretación expansiva, desde luego más de lo que contempla actualmente nuestro «nuevo derecho del trabajo digital» y que seguramente deberá revisarse, con más coherencia y ambición, cuando entre en vigor la regulación comunitaria anunciada, como ya tuve ocasión de exponer en el [editorial del número de abril](#) y apunta también otro sector doctrinal ([Rivas Vallejo, 2020](#)).

7. Los servicios y funciones públicas en el ámbito del empleo y de la Seguridad Social también se apuntan al boom de la gestión automatizada: la regulación numérica en las políticas de empleo y de gestión de la protección social. Esta última referencia me da pie a realizar la última consideración de este editorial y que pretende dar cuenta de la necesidad de estudios sobre la digitalización y la gestión algorítmica no solo en el ámbito privado, sino también público, con dimensión sociolaboral.

En efecto, como la realidad y la investigación más recientes evidencian con toda nitidez, dentro de una evolución general hacia la gestión pública electrónica (de interés el [RD 203/2021, de 30 de marzo](#), por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del

Ni los servicios públicos de empleo en línea con las políticas de selección en los mercados de trabajo y de las empresas, ni la función de Seguridad Social, escapan a la ambivalencia de los sistemas de IA

sector público por medios electrónicos), ni los servicios públicos de empleo en línea con las políticas de selección en los mercados de trabajo y de las empresas ya referenciados, ni la función de Seguridad Social, como también ilustra el [RDL 2/2021](#), escapan a la ambivalencia de los sistemas de IA. Si de un lado mejoran su eficacia, que es un mandato constitucional, de otro son también fuente de los referidos [sesgos nocivos inherentes a la regulación-gestión algorítmica](#), cuya evitación es también un deber claro para los poderes públicos.

Surge, así, la necesidad de promover estudios detallados sobre la evolución de estos sistemas de gestión automatizada tanto en el ámbito de los servicios públicos de empleo (tarea asumida en este monográfico por la [profesora María Rosa Vallecillo Gámez](#)), como en el sistema de Seguridad Social, e incluso, más ampliamente, en el sistema de protección social español, dadas las novedades legales recientes y los verificados usos crecientes (labor realizada por la profesora [Isabel María Villar Cañada](#)). En ambos se ofrecen perspectivas de análisis y experiencias muy relevantes para comprender las transformaciones que la era digital trae también para el ámbito de la regulación y gestión públicas, aunque con ello lo que se gana en eficiencia también pueda perderse en protección antidiscriminatoria. Pero es el signo de los tiempos, los beneficios prometidos por la revolución digital unas veces miran al futuro y otras al pasado, mutando más en riesgos que parecían de otro tiempo. Ya se verá qué triunfa más, si la promesa de beneficios para la mayoría o las amenazas para cada vez más minorías, cuando no para la ciudadanía en general. En todo caso, no hay ningún fatalismo, todo dependerá de las condiciones socioeconómicas y jurídico-culturales de uso.

Ya se verá qué triunfa más, si la promesa de beneficios para la mayoría o las amenazas para cada vez más minorías, cuando no para la ciudadanía en general

Cómo citar: Molina Navarrete, Cristóbal. (2021). Economía de datos, mercados digitales de empleo y gestión analítica de personas: retos para la transición a una «sociedad del e-trabajo decente». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 459, 5-22.