

EDITORIAL
HUMANISMO TECNOLÓGICO, CARTA DE DERECHOS DIGITALES Y
RELACIÓN LABORAL

Manuel Luque Parra

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pompeu
Fabra. Consejero académico, Cuatrecasas

No hace falta haber sido –mentalmente– *noqueado* en varias ocasiones por las series *Black Mirror* o *Years & Years*, ni tan siquiera habernos visto obligados a tener una *conversación* con nuestros hijos tras visionar el documental *El dilema de las redes...*, para intuir la potencialidad que la Inteligencia artificial (IA) puede tener sobre nuestras vidas.

Si algo nos ha enseñado de manera descarnada la pandemia que aún sufrimos es precisamente la intensidad con que la tecnología puede *meterse* en nuestras vidas. Hemos pasado de convivir con ella, o de utilizarla con mayor o menor intensidad en nuestro quehacer personal y profesional diario, a depender de ella, a resultarnos imprescindible para llevar a cabo casi cualquier tipo de actividad como *ciudadano* o como profesional. La tecnología nos ha envuelto de tal manera que, tras el paso de los meses, casi todos hemos tenido que luchar por encontrar algún *poro de desconexión digital* para poder *respirar outside the box*. En el otro extremo, porque nos hemos movido en los extremos, la pandemia nos está mostrando la crudeza de lo que significa la *brecha digital* y su clara imbricación con factores territoriales, formativos, socioeconómicos, de edad y, como en casi todo lo que analizamos, de género. Y es que, creo que si algo nos quedará claro de este prolongado período de pandemia es que será tan difícil *sobrevivir* fuera del entorno digital, como dentro de él.

En este contexto, como en reiteradas ocasiones ha afirmado Lasalle, la tecnología y, más en concreto, la tecnología en cuanto “*gobernanza basada en algoritmos, aún sin forma política, empieza a insinuarse*” y, además, no tiene límites. En este contexto, comparto con él, como con otros autores (Agote, Terrones...), la necesidad de reflexionar sobre una serie de valores necesarios – rehúyo de calificarlos como mínimos - de convivencia entre nosotros y la tecnología. Me estoy refiriendo a los que, dichos autores, entre otros, han venido a denominar como *humanismo tecnológico*.

No se trata de luchar contra la tecnología, ni tan siquiera –diría– de *poner al ser humano en el centro del debate*, sino de establecer unas *reglas éticas del juego* que

permitan la convivencia, la interacción positiva e incluyente entre persona y tecnología. Se trata de que nadie quede excluido, a la vez de que nadie sea tecnológicamente *absorbido* o *disuelto* como entidad personal diferenciada de otras por el hecho de desarrollarse como ciudadano y como profesional en entornos digitales.

En mi opinión, entre todas las perspectivas analíticas que pueden derivarse del *humanismo tecnológico*, dos prevalecen sobre las demás. La primera, la que aborda a *la persona como ciudadana*. La segunda, la que analiza a *la persona como trabajadora*. Es claro que, relejendo a Marshall (1950) la condición prevalente es la de *ciudadano*; pero no podemos obviar que la inmensa mayoría de los ciudadanos necesita desarrollar –o poder hacerlo– una prestación de servicios –mayoritariamente por cuenta ajena– para poder mostrarse realmente y no solo teóricamente como *ciudadanos*.

Es precisamente en este contexto de *ciudadano-trabajador* que considero necesario que los laboristas nos incorporem al debate sobre el *humanismo tecnológico*. Como trataba de decir hace unas líneas, el riesgo no es otro que en poco tiempo hablemos de otra *brecha digital*, pero no relativa a los que han quedado excluidos de/por la tecnología, sino a los que *están dentro*, a los que integrados en los entornos digitales están sometidos a un *control invisible* de su prestación de servicios (=exponencial capilarización de los sistemas digitales de vigilancia de la actividad laboral), pudiendo ejercer –cada vez más– solo un *control opaco* respecto de la empresa (=progresiva menor capacidad cognitiva para entender todas las dimensiones que pueden derivarse de los procesos de decisión automatizada).

Los artículos 87 a 91 de la LOPDGDD y los artículos 20 a 22 del reciente RDL 28/2020, de trabajo a distancia, son buena prueba de la preocupación que existe en torno al citado binomio *control invisible v. control opaco*. Junto a dichas normas, estamos en pleno proceso de configuración de una Carta de Derechos Digitales, a la luz de los compromisos adquiridos en el plan España Digital 2025. El borrador de la Carta, sometido en estos días a consulta pública, recoge un conjunto de principios y derechos que actuarán como guía en futuros proyectos normativos y para el desarrollo de las políticas públicas, de forma que se garantice la protección de los derechos individuales y colectivos en los nuevos escenarios digitales.

En el apartado XVII de dicha Carta se recopilan, de momento –en mi opinión– no del todo ordenada o sistematizada, para el ámbito laboral los derechos ya previstos en la LOPDGDD y la RDL 28/2020 referidos: dignidad, intimidad, desconexión digital, formación, desconexión... Por cierto, el Comité de Empleo del Parlamento Europeo

acaba de aprobar el Informe de Iniciativa Legislativa que propone a la Comisión Europea legislar una Directiva sobre el derecho a la desconexión, que deberá ser valorado a principios de año por la Comisión, habiendo sido ponente el eurodiputado socialista maltés Alex Agius Saliba.

Con todo, en dicha Carta, en su redacción actual, se incorporan dos novedades que considero deben ser resaltadas. En primer lugar, se enuncia el derecho del trabajador a que se garanticen “*condiciones de trabajo digno en los entornos digitales*”. Un derecho básico, al que –la doctrina, la negociación colectiva, los órganos judiciales...– tendremos que ir dotando de contenido en los términos de humanismo tecnológico referido.

En segundo lugar, una precisa y muy relevante nueva competencia de la representación legal de los trabajadores con relación a la incidencia que, usando nuevamente la terminología de Lassalle, la *gobernanza basada en algoritmos* puede tener en la relación laboral: “**4. Sin perjuicio del derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en procesos de decisión automatizada, salvo en los supuestos previstos por la ley, se informará a los representantes de los trabajadores y las personas directamente afectadas sobre el uso de la analítica de datos o sistemas de inteligencia artificial en la gestión, monitorización y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales. Este deber de información alcanzará como mínimo al conocimiento de los datos que se utilizan para alimentar los algoritmos, su lógica de funcionamiento y a la evaluación de los resultados**”.

En suma, en la traslación del citado humanismo tecnológico al ámbito de las relaciones laborales seguimos utilizando, y creo que debemos seguir haciéndolo, una aproximación individual –tuitiva del trabajador (dignidad, intimidad, desconexión...)– y colectiva –con un claro reconocimiento del papel de la negociación colectiva en resolución del binomio planteado: *control invisible v. control oculto*.

Para finalizar, como entusiasta de la prevención de riesgos laborales, como considero que en todo este debate faltaría incorporar de manera mucho más clara la protección del trabajador frente a lo que desde todas las instituciones especializadas se nos está llamando la atención: el potencial incremento de las enfermedades mentales con causa en la prestación de servicios prevalente en escenarios digitales, más aún si lo son en entornos de teletrabajo.