

## ESCENARIOS DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL

**Antonio Baylos**  
**Publicado en el blog del autor**  
**Octubre 2025**

La transformación que las nuevas tecnologías de la información y la digitalización han llevado a cabo en la producción de bienes y servicios y en la vida cotidiana es algo obvio y ha sido objeto de cientos de estudios, ensayos y opiniones expertas. La economía digital ha transformado el marco en el que se desenvuelve la relación de trabajo y la llamada transición digital y el empleo de la Inteligencia Artificial es hoy un tema de debate cotidiano en la narrativa sindical y empresarial. Desde los juristas del trabajo, este tipo de irrupciones ha planteado a necesidad de repensar el Derecho del Trabajo en su conjunto, aunque entre los términos iniciales de la discusión se planteaba más bien como el momento de desechar el Derecho del trabajo como estructura de regulación inadecuada ante las exigencias de la nueva era.

Una nueva era que se proyectaba sobre este sistema normativo negando su virtualidad y su función que se consideraban inapropiadas para reflejar las nuevas realidades que la digitalización estaba poniendo en marcha a través de sus nuevos modelos de negocio contruidos en torno a las plataformas digitales. La llamada uberización o la prolongada discusión sobre la naturaleza jurídica de las plataformas de reparto han ocupado páginas enteras de contribuciones científicas, decisiones judiciales y disposiciones legislativas. La posibilidad de crear una especie intermedia entre el trabajo autónomo y el subordinado, que constituyó durante un tiempo el eje vertebrador de las discusiones sobre la incapacidad de las nociones básicas de inclusión de las actividades de servicios en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, ha quedado superado, al menos en la esfera europea, a partir de la vicisitud que rodeó la Ley 12/2021 española sobre los *riders* y la posterior y trascendente Directiva 2024/2831 sobre el trabajo en plataformas.

La trasposición de esta Directiva y su contenido en relación con la situación existente en los respectivos ordenamientos internos es ahora la prioridad doctrinal y política. El *Brexit* ha dejado fuera de este proceso a Reino Unido, que continua con su discusión en torno a la dupla *worker / employee* pero en otros países, especialmente en Latinoamérica, se discute fuertemente sobre algunas experiencias normativas – como la de Uruguay o Chile – o indicaciones jurisprudenciales, como la *pejotización* brasileña. En esta dimensión internacional, la próxima Conferencia de la OIT en junio del 2026 deberá discutir la adopción de un Convenio sobre el trabajo en plataformas, en donde de nuevo el tema asumirá el primer plano del debate doctrinal.

Donde se desplaza el centro del debate en estos momentos es al terreno de la organización del trabajo en cuya concreción incide la llamada gestión algorítmica,

con repercusión inmediata sobre las condiciones de trabajo. El algoritmo se presenta como un instrumento efectivo, seguro y neutral en la determinación de la totalidad de las situaciones que se despliegan en el trabajo efectivo, y da lugar a un control pleno y reforzado de la actividad de la persona trabajadora. A ello se une la irrupción cotidiana del uso de Inteligencia Artificial en todos los ámbitos productivos y culturales en una multifuncionalidad exuberante.

El algoritmo -explica la IA de Google- es una secuencia de pasos lógicos y reglas predefinidas que automatizan y guían “decisiones en diversas tareas de Recursos Humanos, como la selección, evaluación y gestión diaria del talento”. Estos sistemas utilizan datos “para optimizar procesos, anticipar problemas y personalizar la experiencia del empleado”. Automatiza tareas de gestión y efectúa un análisis predictivo que anticipa la toma de decisiones “más informadas y objetivas” que las que pueden adoptarse sobre la base de “la intuición humana”. En esta definición la automaticidad y la predictibilidad son sinónimos de opacidad, que se presentan como aspectos positivos y “neutrales”, lo que necesariamente compromete su utilización en términos discriminatorios y obliga a plantear la cuestión de la consulta y negociación de estas decisiones sobre la organización del trabajo con la representación colectiva o sindical de las personas trabajadoras. La instalación de un verdadero derecho a la transparencia algorítmica implica el reforzamiento de los derechos de información y consulta en el plano colectivo, siempre considerado subsidiario y extraño a las manifestaciones primeras de regulación de esos aspectos. De ahí la urgencia de una aproximación seria por parte de la negociación colectiva a esta problemática. La pactación de la introducción de mecanismos de automatización y predictibilidad a través de IA y el desarrollo de los derechos digitales – modalidades de trabajo híbrido, control de los medios audiovisuales y de los datos extraídos en el marco de las facultades de dirección y control empresarial, límites a la geolocalización, regulación de la desconexión – tiene que entrar en el tejido cotidiano de los derechos negociados colectivamente y no solo a nivel de empresa, sino como reglas vinculantes en todo el sector profesional.

También el conflicto y su máxima expresión, el derecho de huelga, entra dentro de esta adaptación del ordenamiento jurídico-laboral a las nuevas realidades originadas por la introducción de tecnologías de la información y la digitalización. Y lo hace mediante la consideración prioritaria de la función que el derecho de huelga cumple en este ordenamiento. Ésta es alterar o paralizar la producción como forma de reivindicar un proyecto concreto de regulación de las condiciones de trabajo, de empleo o de seguridad existencial de las personas que trabajan, lo que implica subvertir la normalidad productiva a partir del rechazo del trabajo como espacio de subordinación de las personas a un poder privado, el del empresario. Desde este punto de vista, la huelga enlaza con el contrato porque niega el consentimiento voluntario en la producción, lo revoca temporalmente (con efectos suspensivos de la relación en la obligación de trabajar y de remunerar ese trabajo) y se desarrolla en un espacio fundamentalmente organizativo, porque paraliza o impide la utilización de los poderes de dirección y control de la actividad laboral del empresario con la finalidad de mitigar o anular los efectos de la huelga: la *anestesia* del poder de dirección de la que hablaba el Tribunal Constitucional.

Como la huelga está dirigida a transformar la situación de los trabajadores y las trabajadoras en cuanto tales, su ejercicio no puede sólo concretarse en la ausencia del trabajo – el rechazo del mismo – durante el período de huelga, sino que implica restringir o impedir las prerrogativas ordinarias y extraordinarias del empleador que se le reconocen para el desarrollo normal de sus poderes de dirección y de control. La huelga aquí, para cumplir su función, reconocida por la Constitución, implica una restricción temporal de la libertad de empresa.

Esta forma de abordar el tema es importante porque no sólo supone la prohibición de la sustitución de por trabajador “internos”, sino también impide la desvirtuación de las consecuencias de la huelga mediante instrumentos que automaticen la continuidad de la producción o del servicio durante la convocatoria de huelga.

Contra lo que indicó la STC 17/2017, contrariando una doctrina del Tribunal Supremo, una cosa es afirmar que no existe un deber de colaboración de la empresa con el éxito y eficacia de la huelga y otra bien distinta que el empresario utilice medios técnicos con la finalidad directa de impedir u obstaculizar de forma sustancial los efectos de la huelga.

Como en el mito de la cultura mochica de Perú, durante la huelga se produce también “la rebelión de los artefactos” que no cumplen el cometido para el que fueron creados. No sólo se sublevan las personas, sino también los instrumentos que la tecnología ha dispuesto para asegurar que se obedezcan las órdenes sobre la continuidad de la producción y del servicio. Y la “gestión diaria del talento” que suministran los algoritmos deben a su vez incorporar la huelga y la alteración del proceso productivo que lleva consigo como un evento que debe ser asumido y normalizado en el diseño de la organización del trabajo.