

Reproducido en www.relats.org

**LAS NUEVAS FRONTERAS DEL PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL
ANTE LA DIGITALIZACIÓN. PROYECTO SOCIO CULTURAL Y MODELO DE NEGOCIO**

Antonio Baylos

Publicado en el blogspot del autor, marzo 2022

En las Universidades de Albacete y Cuenca se desarrolla un proyecto de investigación liderado por **Maria Jose Romero** y **Amparo Merino**, que pretende examinar las “respuestas jurídicas a las nuevas fronteras del poder de dirección y control del empresario” a través del análisis de los fenómenos del teletrabajo, el determinismo tecnológico, la vida privada y la salud laboral”, y el equipo de trabajo agrupa fundamentalmente a investigadores de la UCLM del área de conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En diciembre pasado ya se celebró un primer encuentro, aquella vez en Albacete, en el que se desarrollaron enfoques predominantemente críticos sobre trabajo a distancia, protección de datos, el derecho a la desconexión digital, con especial atención al control y vigilancia en una situación muy específica de incapacidad temporal de las personas trabajadoras y el papel de los detectives privados.

En este debate se mantuvo la refutación de las tesis del supremacismo tecnológico – digital que implica afirmar de manera apodíctica la inadaptación del Derecho del Trabajo a la revolución digital o la superación de las estructuras normativas centrales del sistema jurídico laboral ante la irrupción de la digitalización.

Un enfoque relativamente extendido que pronostica la incapacidad del concepto de trabajador para englobar las nuevas realidades del sujeto que presta sus servicios en el ámbito de la economía digital, la dificultad de entender que la plataforma digital pueda ser calificada como empresa, cuando realmente es una simple intermediaria en el mercado entre los deseos de los consumidores y los servicios que ofrecen las verdaderas empresas que los suministran. O, y esta es una apreciación prácticamente universal, la imposibilidad de aplicar en este entorno las nociones de sindicato y la acción sindical.

A lo que se une el desplazamiento del núcleo de la decisión empresarial a un espacio opaco e inaccesible, el algoritmo, y la progresiva sustitución de la lógica bilateral derivada de la relación de trabajo basado en el contrato – individual, pero también colectivo – por una lógica meramente adhesiva a un proceso de toma de decisiones basadas en un conjunto de instrucciones basadas en la inteligencia artificial escritas en la plataforma digital para obtener un resultado preciso pero inabordable que dirige la gestión de la organización del trabajo.

El sentido del proyecto de investigación es el de desmontar este *trend* ideológico que orienta, directa o indirectamente, una gran parte de las aportaciones doctrinales, especialmente en el comienzo del debate sobre la entonces llamada “economía colaborativa” y que ha encontrado un serio cuestionamiento con la larga marcha hacia el reconocimiento del trabajo formal de las personas que trabajan al servicio de las plataformas digitales.

El segundo seminario tuvo un tema central: la reconstrucción de la representación en este nuevo entorno digital, en especial en las plataformas de reparto como el más conocido, en donde la desaparición o la difuminación del centro del trabajo dificulta de manera directa los esquemas institucionales de representación unitaria en la empresa.

El desplazamiento de la noción de centro de trabajo a la de lugar informal de encuentro en donde el elemento cohesivo es el mucho más inestable de la asamblea o espacio de deliberación plantea el problema de cómo transformar este contacto inestable en un vínculo organizativo. Esta posible construcción favorecería la presencia sindical en la medida en que la forma concreta de la organización sindical es libre, pero no es necesario demasiado esfuerzo para entender que se requiere un esfuerzo de diseño muy importante que modifique los esquemas hasta ahora empleados en la relación laboral “normal”.

En este sentido, las primeras experiencias que se han ido encarnando en la realidad, a través de estructuras de base asamblearia en las que la inserción afiliativa se coloca en el plano individual como un hecho voluntario que sin embargo no condiciona el plano colectivo que se despliega en el marco del interés autónomo de los trabajadores de reparto. Ese puede ser el resumen del sistema de organización colectiva de *riders x derechos*.

Pero hay otras fórmulas de organización, siempre de base asamblearia o deliberativa, que atiende de manera principal a la variable identitaria como dato característico que sustituye la importante racialización del colectivo, y que se apoya desde el exterior, en la forma sindicato que le proporciona medios de acción y la capacidad de tutela frente a las posibles represalias frente a los mismos. Otras experiencias han elaborado un diseño de intervención sindical a partir del conflicto, como emblemáticamente ha sucedido con la huelga de los supermercados de Glovo en Barcelona, en septiembre de 2021.

El problema de las plataformas digitales aparece por tanto como un proyecto socio cultural que se canaliza en torno a los modelos de negocio que se despliegan en torno al uso de la inteligencia artificial como elemento central en la toma de decisiones que inciden en las condiciones de trabajo, o en el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, como señala la Ley 12/2021 española. La regulación de este trabajo por parte del Derecho laboral plantea por eso mismo un modelo cultural alternativo al que se ha querido presentar como unívoco y definitivo que en su origen estaba anclado en unos presupuestos

ideológicos justificativos de una tendencia hacia la deslaborización progresiva de este modelo de negocio. Una estrategia que en el derecho español ha fracasado, y que tampoco parece que vaya a poder afirmarse con facilidad a nivel europeo, ante las líneas fundamentales de la propuesta de directiva actualmente en marcha.