



# Proposta de drets i responsabilitats digitals en l'àmbit del futur del treball en el marc de la Carta catalana per als drets i les responsabilitats digitals

## 1. Introducció

La Carta catalana per als drets i les responsabilitats digitals parteix de la premissa que, si bé amb l'era digital apareixen nous drets i responsabilitats, cal seguir defensant els drets humans i les llibertats fonamentals en les noves circumstàncies. La Carta està concebuda amb la perspectiva que l'esfera digital no és un món a part, aliè a allò físic, sinó que tot plegat forma part de la realitat quotidiana. Les regles del joc canvien i requereixen nous pactes socials. Un cas evident en aquest sentit són els drets i responsabilitats digitals vinculats a l'àmbit laboral i el futur del treball.

Les TIC fan que tot allò que passa abans, durant i després que una persona treballadora sigui contractada o acceptada com a usuària d'una plataforma digital laboral (PDL)<sup>1</sup> pugui tenir ones noves condicions. Sistemes d'intel·ligència artificial (IA) basats en algorismes poden intervenir ja des del procés de recerca de talent i anàlisi de persones candidates. Aquests sistemes poden ser utilitzats en les entrevistes de feina, en la distribució de tasques, en el control i monitorització del desenvolupament de la feina i en la seva avaluació. També poden gestionar la remuneració i les condicions de treball, així com poden influir en la decisió d'acomiarar de l'empresa o desconnectar de la plataforma.

Considerant la capacitat d'influència de sistemes d'IA en tot el cicle de vida d'una persona treballadora, en aquestes circumstàncies es pot produir un desequilibri de poder. Mitjançant les TIC, empreses i plataformes poden esdevenir menys democràtiques en el sentit que la persona treballadora gaudeixi de menys llibertat i capacitat de decisió, i vegi afectats els seus drets bàsics. Aquesta situació es fa potser més evident, i s'hi ha posat més el focus, en entorns de PDL, especialment aquelles més conegudes, però cal garantir drets i responsabilitats digitals també en plataformes menys assenyalades i en empreses en què s'estan adoptant les pràctiques d'aquestes noves formes de treball.

A l'hora de negociar un nou pacte social cal tenir en compte la tendència a situar els drets digitals en un àmbit individual, mentre que històricament els drets laborals s'han percebut col·lectivament. Les noves formes de treball, amb menys espai físic i horari comuns, poden dificultar la col·lectivització i, per tant, augmentar el desequilibri de poder a què es feia referència en el paràgraf anterior.

Per abordar drets i distribució de responsabilitats digitals en l'àmbit laboral proposem fixar-se en els següents aspectes:

- **Governança algorítmica del treball.**
- **Protecció i governança de les dades personals de les persones treballadores.**
- **Privacitat davant la ciber-vigilància.**
- **Plataformes, sindicats i negociació col·lectiva.**
- **Teletreball i dret a la desconnexió.**
- **Capacitació digital.**

És una proposta que, atenent al propi desenvolupament dels temes que aborda, haurà d'estar en constant evolució. Els drets i les responsabilitats digitals en l'àmbit laboral i del futur del treball han estat encara poc analitzats i desenvolupats i s'enfronten a moltes incerteses.

---

<sup>1</sup> No existeix una definició consensuada per a les PDL o *Digital Labour Platforms*, concepte original en anglès. Es proposa seguir la de l'Organització Internacional del Treball (ILO): "Les plataformes digitals laborals faciliten el treball a través de tecnologies digitals per mitjançar entre proveïdors individuals (persones treballadores de la plataforma i d'altres empreses) i clients, o contractar directament les persones treballadores perquè proporcionin els seus serveis." ([World Employment and Social Outlook 2021 – The role of digital labour platforms in transforming the world of work](#)).



## **2. El futur del treball, el futur de la societat**

El treball és el mecanisme d'integració social a tots els nivells: *“el treball és el cordó umbilical que ens connecta a tots amb la societat”*, [escriu](#) la sociòloga Danièle Linhart. *“El mantra que ha inspirat les iniciatives digitals ha estat l'agilitat i la disrupció, i això és vàlid per a les etapes de descobriment i enginyeria, però ara farem bé de fixar-nos més en els canvis que proposem, perquè ja estem en etapa de transformació i això implica que les nostres propostes ja afecten el nostre ordre social, i per tant els nostres valors i la nostra ètica”*, [defensa](#) el consultor Genís Roca. Per això parlar del futur del treball és fer-ho del futur de la societat.

Si el moment actual es defineix com la “quarta revolució industrial” és perquè en tenim experiències prèvies. Històricament l'aparició i l'adopció a gran escala de noves tecnologies de producció ha fet evolucionar l'organització del treball a la vegada que ha re-configurat l'organització social. El cas més conegut és el pas de la societat agrícola i rural a la societat industrial i urbana a resultes de les dues primeres revolucions industrials.

Amb aquests precedents és evident que els impactes de les tecnologies digitals en l'àmbit laboral són múltiples i profunds. El concepte de treball (el què), la gestió de la força laboral (el qui) i els espais de treball (l'on) pateixen canvis substancials<sup>2</sup>.

La digitalització en l'àmbit laboral s'incorpora, entre d'altres, a:

- Tot el cicle de contractació i vida laboral (filtratge i entrevista, assignació de tasques, avaluació, acomiadament). És el que s'anomena [Robotic Process Automation](#) en l'àmbit dels recursos humans i ja ha estat objecte de diverses polèmiques.
- La *datificació* del lloc de treball i la monitorització constant de les persones treballadores. També es coneix amb el terme de [people analytics](#).
- La capacitat de telepresència i de teletreball, que augmenta molt les possibilitats laborals a la vegada que es generen riscos al voltant dels drets digitals i drets laborals.
- La realització de les pròpies tasques de la feina. Es tracta de l'automatització i/o la complementarietat de les persones treballadores amb eines digitals. La publicació [The Future of Jobs Report 2020](#) del Fòrum Econòmic Mundial afirma que *“al 2025, el temps dedicat a les tasques actuals de les feines, pels humans i les màquines, serà igual”*.
- La [fragmentació dels projectes en tasques de curta durada](#) que genera una fragmentació de les relacions laborals. Es produeixen efectes com la fluctuació d'ingressos, la dificultat per definir una carrera laboral i per encaixar en una societat dissenyada al voltant del treball tradicional, entre d'altres.

Com en moments de canvi anteriors, com ara la Segona Revolució Industrial, es considera clau actuar des de 3 àmbits per equilibrar les relacions de poder en l'esfera laboral: 1) les accions col·lectives per part de les persones treballadores, 2) la millora de la regulació laboral i 3) la posada al dia de sistemes de protecció social.

Les TIC poden consolidar, exacerbar o alleujar i fins i tot resoldre problemes com les desigualtats socials i l'atur. No s'ha de menystenir la capacitat dels humans per modelar el futur del treball<sup>3</sup>. És un repte col·lectiu que requereix d'un esforç conjunt. Des de l'àmbit de les administracions, governs i òrgans reguladors, dels promotors de les plataformes digitals, de les empreses tradicionals, dels actors habituals i nous dins del diàleg social, de la recerca i de les institucions educatives així com d'altres agents de la societat civil.

Si bé és clau no deixar enrere models de protecció social, empreses, sindicats i persones treballadores que van néixer, créixer i consolidar-se en el model laboral majoritari fins ara, cal que la motxilla històrica no sigui l'excusa per deixar d'experimentar i aprendre, de manera conjunta i el més ràpid possible, al voltant de les noves formes de treball i d'organització social.

<sup>2</sup> [Redefining work, workforces, and workplaces](#)

<sup>3</sup> [European Group on Ethics in Science and New Technologies](#)



### **3. Drets i responsabilitats digitals en l'àmbit laboral**

Tenint en compte les circumstàncies de l'era digital i l'impacte de les TIC en l'àmbit laboral, en aquesta proposta en el marc de la Carta catalana per als drets i les responsabilitats digitals es considera prioritari treballar per garantir el següent:

a) **Governança algorítmica**

Totes les persones treballadores han de poder ser conscients dels algorismes dels sistemes d'IA que tenen impacte en la seva feina i han de poder inspeccionar-los i contestar qualsevol decisió basada en algorismes que les afecti. Per això, qualsevol sistema basat en algorismes utilitzat en el lloc de treball ha de ser transparent i auditable, raonablement previsible, re-avaluat de manera periòdica i permanent, i amb la informació accessible, comprensible i aliena a qualsevol coacció per a la seva acceptació. L'article 14 del [Reglament General de Protecció de Dades \(RGPD\)](#) europeu ja preveu aquest dret d'informació de les persones subjectes a decisions automatitzades, inclosa l'elaboració de perfils. En aquest sentit, les persones treballadores han de poder conèixer les dades utilitzades per l'entitat amb qui tenen relació laboral, la seva importància relativa en la decisió i les conseqüències que es poden derivar d'aquesta decisió. Així mateix, les persones treballadores, ja sigui individualment o de forma col·lectiva, han de ser incloses en la presa de decisions relacionades amb el sistema basat en algorismes que les afecta i en el procés del seu disseny. Les persones treballadores subjectes a decisions automatitzades en l'àmbit laboral, a més, han de poder obtenir intervenció humana en aquestes decisions i impugnar-les, com s'indica en l'article 22 del [RGPD](#). Cal protegir-se dels biaixos de gènere, raça, cultura, ètnia o preferència sexual, entre d'altres, i de les conseqüències no desitjades de l'ús de sistemes basats en IA. En aquest sentit, les institucions públiques haurien de poder dissenyar estàndards, amb especificacions tècniques, que estableixin les condicions per al correcte funcionament dels sistemes basats en IA.

b) **Protecció i governança de les dades de caràcter personal**

Les dades personals relacionades amb l'àmbit laboral han de ser propietat i poder ser conegudes per part de les persones treballadores. Incloses les dades cedides per la persona treballadora; les generades per la seva activitat laboral; les resultants de l'avaluació, interna i externa, d'aquesta activitat, i les dades inferides de la combinació de totes. Aquestes dades poden contribuir a millorar l'ocupabilitat de la persona treballadora. Cal tenir també en compte que, mitjançant la creació de perfils, es pot deduir, derivar o predir informació altament íntima, inclosa informació sensible, a partir de dades personals. Aquestes dades sensibles de les persones treballadores no s'han d'inferir. Les dades sobre el comportament d'un individu es poden utilitzar per generar informació desconeguda sobre la identitat, els atributs, els interessos o la personalitat probables d'una persona. Per això, les dades personals de les persones treballadores, doncs, han d'estar fortament limitades des del disseny i per defecte, com recull l'article 25 del [RGPD](#), i atenent al principi de minimització que s'esmenta a l'article 5. Han de ser encriptades i protegides correctament, tractades de manera raonable i no han de ser compartides amb terceres parts en absència d'un interès legítim. En qualsevol cas, cal garantir en primer lloc els drets humans i llibertats fonamentals de la persona treballadora. L'entitat amb qui té relació laboral la persona treballadora és la responsable de la custòdia de les seves dades personals. Aquestes dades, a més, han de sotmetre's a una avaluació d'impacte, com s'expressa en l'article 35 del [RGPD](#). Les dades personals també haurien de poder agrupar-se per facilitar-ne la gestió col·lectiva per part de les persones treballadores organitzades.

c) **Privacitat davant la ciber-vigilància**

L'article 88 del [RGPD](#) preveu que els Estats membres de la Unió Europea poden introduir, per llei o mitjançant convenis col·lectius, normes específiques per garantir la protecció dels drets i llibertats en relació amb el tractament de dades personals de les persones

treballadores en el context laboral. Aquestes normes han d'incloure mesures adequades i específiques per salvaguardar la dignitat humana, els interessos legítims i drets fonamentals de la persona treballadora, amb especial atenció als sistemes de control al lloc de treball, i a la transparència del processament i la transferència de dades personals. En aquest sentit, no són vàlids els controls ocults per vídeo-vigilància davant el més mínim recel, sinó que hi ha d'haver sospites raonables que la persona treballadora ha comès una infracció greu que afecti greument els interessos de l'entitat. En qualsevol cas, la persona treballadora n'ha d'haver estat informada, i el sistema ha de ser el mínim d'intrusiu possible, sempre sota principis bàsics de proporcionalitat, idoneïtat i necessitat. En aquests mateixos principis s'ha de basar l'ús de sistemes d'IA de ciber-vigilància, com el reconeixement facial. Aquest control, igual que el dels dispositius digitals que usen les persones treballadores i que són propietat de l'entitat amb qui tenen relació laboral, haurà de ser sempre respectuós amb el dret a la intimitat.

d) **Plataformes, sindicats i negociació col·lectiva**

La digitalització de la feina pot fracturar l'espai i el temps de treball. Les persones treballadores independents han de poder gaudir de major capacitat d'organització, ja sigui bé des de l'àmbit sindical i la negociació col·lectiva, bé podent accedir al mercat laboral de forma conjunta, o bé posant en comú eines de treball i coneixements o compartint assegurances i gestories, entre d'altres. Aquí, la referència a la negociació col·lectiva a l'article 88 del [RGPD](#) com a mecanisme per proporcionar estàndards adequats i específics en el context de la recopilació i el processament de dades per salvaguardar la dignitat humana i els drets fonamentals de les persones treballadores confirma la importància dels drets col·lectius per combatre els abusos de les pràctiques dels sistemes automatitzats en el lloc de treball. En aquest sentit, els convenis col·lectius haurien d'actualitzar-se periòdicament per abordar qüestions com la recopilació de dades personals de les persones treballadores i l'impacte de les decisions basades en algoritmes en els llocs de treball.

e) **Teletreball i dret a la desconexió**

Un dels canvis més notables fruit de la digitalització del món laboral és la possibilitat de treballar des de qualsevol lloc. El teletreball s'ha de desenvolupar amb garanties, habilitant mecanismes que assegurin la desconexió, la protecció enfront dels riscos laborals, el compliment de la dedicació acordada, la previsibilitat, la justa retribució i el dret a la salut laboral. Hauria de plantejar-se la qüestió de la repartició de la feina mitjançant una nova concepció del temps de treball respectuosa amb la vida personal i familiar que assegurés també el dret a aquesta conciliació per mitjà del dret a la desconexió<sup>4</sup>. Així, el dret a la desconexió és també un dret per la igualtat de gènere.

f) **Capacitació digital**

L'automatització afecta l'ocupabilitat de les persones i destrueix llocs de treball, però també en crea de nous. En aquest sentit, els governs han d'abordar solucions com el foment de les vocacions tecnològiques, especialment entre les nenes i les adolescents, la capacitació digital i la reorientació de perfils professionals enfocats a competències més difícils d'automatitzar. Les administracions públiques han de facilitar l'encaix entre demanda i oferta de talent. Això s'hauria de poder millorar dissenyant estàndards que fessin interoperables les dades dels serveis públics d'ocupació i les del sector privat<sup>5</sup>. Així mateix, les persones treballadores, ja sigui individualment o de forma col·lectiva, han de poder participar en la incorporació i implementació de noves tecnologies en el seu lloc de feina. A més, les administracions públiques haurien de promoure obrir el debat sobre canvis estructurals com la reducció de la jornada laboral, la possibilitat d'establir impostos a les màquines o el disseny de sistemes de rendes per a les persones que no es puguin adaptar a la nova realitat.

<sup>4</sup> Extret d'una [entrevista a Yolanda Díaz, ministra de Treball i Economia Social del Govern espanyol](#)

<sup>5</sup> Per exemple, [JobTech Development](#). És una unitat del Servei Públic d'Ocupació de Suècia. Ofereixen API obertes i tecnologia de codi obert per a què tothom pugui contribuir al bon funcionament del mercat laboral.



#### **4. Documentació de referència**

El text d'aquesta proposta ha estat elaborat tenint en compte la següent documentació de referència:

- ADCU (2020). Uber and Ola Cabs in legal bid to curtail worker digital rights and suppress union organised data. Disponible a <https://www.adcu.org.uk/news-posts/uber-and-ola-cabs-in-legal-bid-to-curtail-worker-digital-rights-and-suppress-union-organised-data-trusts>
- Adrián Todolí Signes (2019). Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection. Disponible a <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024258919876416?journalCode=trsa>
- Adrián Todolí Signes & Miguel Rodríguez-Piñero (2020). Vigilancia y Control en el Derecho del Trabajo Digital. Ed. Aranzadi. Disponible a <https://adriantodoli.com/2020/04/30/nuevo-libro-vigilancia-y-control-en-el-derecho-del-trabajo-digital/>
- Aida Ponce del Castillo (2020). Rethinking labour law in the digitalisation era. *European Trade Union Institute Foresight Unit* [Arxiu PDF]. Disponible a [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/PonceDelCastillo\\_How%20to%20reconcile%20workers'%20rights%20with%20AI%20and%20big%20data\\_RethinkingLabourLaw2020\\_EN.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/PonceDelCastillo_How%20to%20reconcile%20workers'%20rights%20with%20AI%20and%20big%20data_RethinkingLabourLaw2020_EN.pdf)
- Albert Cañigüeral (2017). El mercado laboral digital a debate. Plataformas, trabajadores, derechos y WorkerTech. *Ouishare*. Disponible a <https://www.ouishare.net/article/el-trabajo-ya-no-es-lo-que-era-el-mercado-laboral-digital-a-debate>
- Albert Cañigüeral (2017). Ouishare Fest Barcelona 2017: Sociedad en Beta. Disponible a <https://medium.com/ouishare-connecting-the-collaborative-economy/ouishare-fest-barcelona-2017-sociedad-en-beta-e0a800a22a54>
- Albert Cañigüeral (2020). El trabajo ya no es lo que era: Nuevas formas de trabajar, otras maneras de vivir. Ed. Conecta.
- Alejandra de la Fuente (2019). "Debes cuarenta horas a la empresa": la forma de controlar cada segundo a los trabajadores de un bufete de abogados. Disponible a <https://blogs.publico.es/mierdajobs/2019/10/23/debes-cuarenta-horas-a-la-empresa-la-forma-de-controlar-cada-segundo-a-los-trabajadores-de-un-bufete-de-abogados/>
- Alexandra Mateescu (2020). Labor & Tech Reading List. Emergent issues at the intersection of labor, technology, and worker rights. Disponible a <https://points.datasociety.net/labor-tech-reading-list-55053bd8099e> (Consultat l'octubre de 2020).
- Andrew Pakes (2020). The labour movement must be prepared for the age of the algorithm. Disponible a <https://labourlist.org/2020/08/the-labour-movement-must-be-prepared-for-the-age-of-the-algorithm/>
- Antonio Aloisi & Elena Gramano (2019). Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context. *Special Issue of Comparative Labor Law & Policy Journal*, "Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection", edited by Valerio De Stefano, Vol. 41, No. 1, pp. 95-121. Disponible a [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3399548](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399548)
- BBC News (2019). Biostar 2: Suprema plays down fingerprint leak reports. Disponible a <https://www.bbc.com/news/technology-49418931>
- BBC News (2020). What are the rules on workplace surveillance? Disponible a <https://www.bbc.com/news/explainers-51571684>
- BID & Ouishare (2019). Futuro(s), trabajo(s) y un nuevo contrato social. *Memoria del Reshaping Work Regional Barcelona 2019* [Arxiu PDF]. Disponible a [https://gallery.mailchimp.com/0b5c1a5bb4950fa0356c12408/files/cc11c968-242f-45d6-9c50-ef5cc6120123/Booklet\\_ReshapingWork\\_Barcelona\\_2019\\_Ouishare.pdf](https://gallery.mailchimp.com/0b5c1a5bb4950fa0356c12408/files/cc11c968-242f-45d6-9c50-ef5cc6120123/Booklet_ReshapingWork_Barcelona_2019_Ouishare.pdf)



- Carl Benedikt Frey & Michael Osborne (2013). The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Disponible a <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment/>
- Carlos del Castillo (2019). El derecho a la desconexión digital no despega: solo está en el 11% de los convenios laborales firmados este año. Disponible a [https://www.eldiario.es/tecnologia/derecho-desconexion-digital-fracasa-primer\\_1\\_1192254.html](https://www.eldiario.es/tecnologia/derecho-desconexion-digital-fracasa-primer_1_1192254.html)
- Carlos del Castillo (2020). Carlos Preciado: "Los algoritmos a veces dan una falsa impresión de objetividad que aplasta los derechos de las personas" [Entrevista]. Disponible a [https://www.eldiario.es/tecnologia/algoritmo-maquinas-impresion-objetividad-derechos\\_128\\_1159467.html](https://www.eldiario.es/tecnologia/algoritmo-maquinas-impresion-objetividad-derechos_128_1159467.html)
- Carlos Hugo Preciado Domènech (2019). Los márgenes de la videovigilancia laboral según la gran sala del tribunal europeo de derechos humanos. Disponible a <https://baylos.blogspot.com/2019/10/los-margenes-de-la-videovigilancia.html>
- Cassie Robinson (2018). Exploring portable ratings for gig workers. Disponible a <https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e>
- Christina J. Colclough (2020). Govern That Data - Here's How! Disponible a <https://www.thewhynotlab.com/post/govern-that-data-heres-how>
- Christina J. Colclough (2020). Towards Workers' Data Collectives. Disponible a <https://www.thewhynotlab.com/post/towards-worker-data-collectives>
- Christina J. Colclough (2020). Workers' rights: negotiating and co-governing digital systems at work. Disponible a <https://www.socialeurope.eu/workers-rights-negotiating-and-co-governing-digital-systems-at-work>
- Christina J. Colclough (2020). Yours, mine and our data [Podcast]. Disponible a <http://www.thefutureworldofwork.org/stories/uni-global/podcast-yours-mine-and-our-data/>
- Comissió Europea (2019). Digital Platform Observatory. Disponible a <https://digitalplatformobservatory.org>
- Comissió Europea (2020). White Paper on Artificial Intelligence: a European approach to excellence and trust [Arxiu PDF]. Disponible a [https://ec.europa.eu/info/files/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust\\_en](https://ec.europa.eu/info/files/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en)
- Comune di Napoli (2020). Carta dei Diritti Fondamentali dei Riders e dei Lavoratori della Gig Economy [Arxiu PDF]. Disponible a <http://www.uilt.campania.it/wp-content/uploads/2020/02/carta-diritti-fondamentali-dei-riders-e-dei-lavoratori-della-gig-economy-copia.pdf>
- Coworker.org (2020). Working in California? Find out how your boss is tracking you. Disponible a <https://medium.com/@TeamCoworker/working-in-california-find-out-how-your-boss-is-tracking-you-2876f9548c5e>
- Daniel A. Hanley & Sally Hubbard (2020). Eyes Everywhere: Amazon's Surveillance Infrastructure and Revitalizing Worker Power [arxiu PDF]. *Open Markets*. Disponible a [https://static1.squarespace.com/static/5e449c8c3ef68d752f3e70dc/t/5f4cfea23958d79eae1ab23/1598881772432/Amazon\\_Report\\_Final.pdf](https://static1.squarespace.com/static/5e449c8c3ef68d752f3e70dc/t/5f4cfea23958d79eae1ab23/1598881772432/Amazon_Report_Final.pdf)
- Dataia (2020). Unboxing AI. Understanding artificial intelligence [Conferència]. Disponible a <https://dataia.eu/en/events/unboxing-ai-understanding-artificial-intelligence>
- Digital Future Society (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Disponible a <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>
- Espai Societat Oberta (2020). Drets laborals en entorns digitalitzats [Arxiu d'àudio]. Disponible a [https://www.ivoox.com/drets-laborals-entorns-digitalitzats-audios-mp3\\_rf\\_47260171\\_1.html](https://www.ivoox.com/drets-laborals-entorns-digitalitzats-audios-mp3_rf_47260171_1.html)
- Fundación Cotec & Eticas Foundation (2018). Los sindicatos antes los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas. Disponible a <https://cotec.es/proyecto/los-sindicatos-ante-los-retos-tecnologicos-dinamicas-y-buenas-practicas/>
- Future For Work Institute y Meta4 (2020). Robotic Process Automation (RPA): La robotización de los RRHH en las empresas españolas. Disponible a



- <https://www.informeticplus.com/informe-robotic-process-automation-rpa-la-robotizacion-de-los-rrhh-en-las-empresas-espanolas-future-for-work-institute-y-meta4>
- Gary Grossman, Edelman (2020). Work-at-home AI surveillance is a move in the wrong direction. Disponible a <https://venturebeat.com/2020/07/18/work-at-home-ai-surveillance-is-a-move-in-the-wrong-direction/>
  - Gurvan Kristanadjaja (2020). La Ligue des droits de l'homme dépose plainte contre Uber devant la Cnil. Disponible a [https://www.liberation.fr/france/2020/06/12/la-ligue-des-droits-de-l-homme-depose-plainte-contre-uber-devant-la-cnil\\_1791034](https://www.liberation.fr/france/2020/06/12/la-ligue-des-droits-de-l-homme-depose-plainte-contre-uber-devant-la-cnil_1791034)
  - Ignasi Beltran de Heredia Ruiz (2019). El derecho a la desconexión digital [Ponència disponible en PDF]. Disponible a <https://ignasibeltran.com/2019/11/20/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ponencia/>
  - Jan Krämer & Pierre Senellart & Alexandre de Streel (2020). Making data portability more effective for the digital economy. Disponible a <https://cerre.eu/publications/report-making-data-portability-more-effective-digital-economy/>
  - Jason Del Rey & Shirin Ghaffary (2020). Leaked: Confidential Amazon memo reveals new software to track unions. Disponible a <https://www.vox.com/recode/2020/10/6/21502639/amazon-union-busting-tracking-memo-spoc>
  - Javier Sánchez-Monedero & Lina Dencik (2019). The datafication of the workplace [Arxiu PDF]. Disponible a <https://datajusticeproject.net/wp-content/uploads/sites/30/2019/05/Report-The-datafication-of-the-workplace.pdf>
  - Javier Sánchez-Monedero & Lina Dencik & Lilian Edwards (2019). What Does It Mean to 'Solve' the Problem of Discrimination in Hiring? Disponible a [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3463141](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3463141)
  - Johanna Kinnock (2020). Employers are tracking us. Let's track them back. Disponible a <https://fivemedia.com/articles/employers-are-tracking-us-lets-track-them-back/>
  - José Luis Peñarredonda (2018). How much should your boss know about you? Disponible a <https://www.bbc.com/worklife/article/20180323-how-much-should-your-boss-know-about-you>
  - J.R., Revista Retina (2020). Reconocimiento facial, termografía e inteligencia artificial. Así será la vuelta al trabajo presencial. Disponible a [https://elpais.com/economia/2020/02/21/actualidad/1582308271\\_127955.html](https://elpais.com/economia/2020/02/21/actualidad/1582308271_127955.html)
  - Katherine C. Kellogg & Melissa A. Valentine & Angèle Christin (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. Disponible a <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
  - Kluspaspoort (2020). Iniciativa de recerca. "Estem investigant les maneres en què es pot garantir la sostenibilitat dels nivells de reputació en plataformes que coincideixin amb l'oferta i la demanda de professionals." Disponible a <https://kluspaspoort.nl/home/?lang=en>
  - Leicester Artificial Intelligence Network (2019). Artificial Intelligence, Platforms & Workers. Material de la jornada Disponible a <https://phoebemoore.wordpress.com/2019/09/05/artificial-intelligence-platforms-and-workers-event-at-leicester-25-10/amp/>
  - Lina Gálvez (2020). Ética e inteligencia artificial en el trabajo. Disponible a [https://www.eldiario.es/euroblog/etica-e-inteligencia-artificial-trabajo\\_132\\_6304441.html](https://www.eldiario.es/euroblog/etica-e-inteligencia-artificial-trabajo_132_6304441.html)
  - López Balaguer, M. & Ramos Moragues, F. (2020). Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), 506-540. Disponible a <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5075>
  - Louisa Clarence-Smith (2020). PWC under fire for tech that keeps home-working staff under surveillance. Disponible a <https://www.thetimes.co.uk/article/pwc-under-fire-for-tech-that-keeps-home-working-staff-under-surveillance-t2h870dxg>
  - Machina Ventures (2020). AI in the (Increasingly Virtual) Workplace. Disponible a <https://www.machina.ventures/blog>
  - Manuel V. Gómez (2021). Trabajo propone que los sindicatos accedan a la información de los algoritmos de las plataformas. Disponible a <https://elpais.com/economia/2021->



[01-20/trabajo-propone-que-los-sindicatos-accedan-a-la-informacion-de-los-algoritmos-de-las-plataformas.html](https://www.govern.cat/01-20/trabajo-propone-que-los-sindicatos-accedan-a-la-informacion-de-los-algoritmos-de-las-plataformas.html)

- Mareike Möhlmann & Ola Henfridsson. Harvard Business Review (2019). What People Hate About Being Managed by Algorithms, According to a Study of Uber Drivers. Disponible a <https://hbr.org/2019/08/what-people-hate-about-being-managed-by-algorithms-according-to-a-study-of-uber-drivers>
- María José Pérez-Barco (2020). Un escuadrón de algoritmos para revolucionar los recursos humanos. Disponible a [https://www.abc.es/economia/abci-escuadron-algoritmos-para-revolucionar-recursos-humanos-202012140138\\_noticia.html](https://www.abc.es/economia/abci-escuadron-algoritmos-para-revolucionar-recursos-humanos-202012140138_noticia.html)
- Marta Otto (2020). Fundamental rights protection in the age of big data [Arxiu PDF]. Disponible a [https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/Otto\\_Fundamental%20rights%20protection%20in%20the%20age%20of%20big%20data\\_RethinkingLabourLaw2020\\_EN.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-11/Otto_Fundamental%20rights%20protection%20in%20the%20age%20of%20big%20data_RethinkingLabourLaw2020_EN.pdf)
- Martijn Arets (2020). Portability of Reputation Data for Gig Workers. Disponible a <https://www.getrevue.co/profile/platformtalks/issues/portability-of-reputation-data-for-gig-workers-a-workshop-report-first-steps-are-taken-platform-entrepreneurs-show-willingness-to-move-forward-280672>
- McKinsey&Company (2017). A future that Works: Automation, Employment, and Productivity [Arxiu PDF]. Disponible a <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Digital%20Disruption/Harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/MGI-A-future-that-works-Executive-summary.ashx>
- Meera Jagannathan (2019). Your employer has more confidential data on you than Amazon, Apple or Facebook. Disponible a <https://www.marketwatch.com/story/your-employer-is-tracking-your-every-move-is-it-too-late-to-do-anything-about-it-2019-07-24>
- Miguel Ángel García Vega (2020). La era del reinado del jefe digital. Disponible a [https://retina.elpais.com/retina/2020/07/16/tendencias/1594858796\\_446067.html](https://retina.elpais.com/retina/2020/07/16/tendencias/1594858796_446067.html)
- Miguel Ángel García Vega (2020). Yolanda Díaz: “El avance tecnológico no puede suponer un retroceso en las condiciones laborales al siglo XIX”. Entrevista a la ministra espanyola de Treball i Economia Social. Disponible a [https://retina.elpais.com/retina/2020/07/16/tendencias/1594862095\\_335469.html](https://retina.elpais.com/retina/2020/07/16/tendencias/1594862095_335469.html)
- Mike Walsh. Harvard Business Review (2020). Algorithms Are Making Economic Inequality Worse. Disponible a <https://hbr.org/2020/10/algorithms-are-making-economic-inequality-worse>
- Mozilla Foundation (2021). Internet Health Report 2020. Labor Rights. Unlock Data Power. Disponible a <https://2020.internethealthreport.org/spotlights/labor-rights-unlock-data-power/>
- MyData (2019). La missió de MyData Global és capacitar les persones millorant el seu dret a l'autodeterminació sobre les seves dades personals. Disponible a <https://mydata.org>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible a <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--es/index.htm>
- Oxford Internet Institute (2018). Fairwork. Principles. Disponible a <https://fair.work/en/fw/principles/>
- Paloma Arrabal Platero (2020). Teletrabajo: ¿tienen derecho los jefes a espiar a sus trabajadores en horario de oficina? Disponible a <https://theconversation.com/teletrabajo-tienen-derecho-los-jefes-a-espiar-a-sus-trabajadores-en-horario-de-oficina-147599>
- Pegah Moradi & Karen Levy (2020). The Future of Work in the Age of AI: Displacement or Risk-Shifting? *Oxford Handbook of Ethics of AI*, pp. 271-87 (Markus Dubber, Frank Pasquale, and Sunit Das, eds.). Disponible a [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3647367](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3647367)
- Phoebe V. Moore (2019). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. Del llibre *El trabajo en la era de los datos*, Madrid, BBVA. Disponible a





- <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-desafios-para-trabajadores>
- Phoebe V. Moore (2020). Data subjects, digital surveillance, AI and the future of work. *European Parliament Think Tank*. Disponible a [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_STU\(2020\)656305](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)656305)
  - PWC (2013). Trabajar en 2033. Disponible a <https://www.pwc.es/es/publicaciones/espana-2033/trabajar-en-2033.html>
  - Riders Union Bologna & Ajuntament de Bologna (2018). Charter of fundamental rights of digital labour in the urban context. Disponible a <https://digitalplatformobservatory.org/initiative/charter-of-fundamental-rights-of-digital-labour-in-the-urban-context/>
  - Riso, Sara (2020). Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation. *Eurofound*. Disponible a <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/employee-monitoring-and-surveillance-the-challenges-of-digitalisation>
  - Robert Booth. The Guardian (2020). Uber drivers to launch legal bid to uncover app's algorithm. Disponible a <https://www.theguardian.com/technology/2020/jul/20/uber-drivers-to-launch-legal-bid-to-uncover-apps-algorithm>
  - Sarah Holder (2019). For Ride-Hailing Drivers, Data Is Power. Disponible a <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-08-22/why-uber-drivers-are-fighting-for-their-data>
  - Sean Captain (2020). In 20 years, your boss may track your every glance, keystroke, and heartbeat. Disponible a <https://www.fastcompany.com/90450122/in-20-years-your-boss-may-track-your-every-glance-keystroke-and-heartbeat>
  - Sharing Cities Summit (2018). Declaració de Sharing Cities: Principis comuns i compromisos de les ciutats per la sobirania ciutadana en relació a l'economia de plataforma [Arxiu PDF]. Disponible a <https://www.sharingcitiesaction.net/wp-content/uploads/2019/10/Sharing-Cities-Declaration-cat.pdf>
  - Sindy Valbuena Larrota (2019). Justicia española protegió a mujer que fue despedida para reemplazarla por un robot. Disponible a <https://www.rcnradio.com/internacional/justicia-espanola-protegio-empleada-despedida-para-reemplazarla-por-un-robot>
  - Sofía Scasserra (2020). Derecho a la desconexión. Disponible a <http://revistaanfibia.com/ensayo/derecho-la-desconexion/>
  - Tom Barratt & Alex Veen & Caleb Goods (2020). Algorithms workers can't see are increasingly pulling the management strings. Disponible a <https://theconversation.com/algorithms-workers-cant-see-are-increasingly-pulling-the-management-strings-144724>
  - UGT (2018). Impacto de la automatización del empleo en España [Arxiu PDF]. Disponible a [https://www.ugt.es/sites/default/files/impacto\\_automatizacion\\_empleo\\_espanya\\_ugt.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/impacto_automatizacion_empleo_espanya_ugt.pdf)
  - UGT (2021). Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales [Informe en PDF]. Disponible a <https://servicioestudiosugt.com/las-decisiones-algoritmicas-en-las-relaciones-laborales/>
  - Umberto Bacchi & Avi Asher-Schapiro (2020). The gig workers taking legal action to regain control of their data. Disponible a <https://www.reuters.com/article/global-workers-data-idUSKBN28Q0OY>
  - Valerio De Stefano (2018). 'Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41, No. 1, 2019. Disponible a [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3178233](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233)
  - Wachter, Sandra & Mittelstadt, Brent (2018). A Right to Reasonable Inferences: Re-Thinking Data Protection Law in the Age of Big Data and AI. *Columbia Business Law Review*, 2019(2). Disponible a <https://ssrn.com/abstract=3248829>
  - Will Grimond (2019). Why can't I move my data? Disponible a <https://www.thersa.org/blog/2019/09/data>



- 30 minuts. TV3 (2020). Proletaris online [Programa de televisió]. Disponible a <https://www.ccma.cat/tv3/30-minuts/proletaris-online-30-minuts-sendinsa-a-la-nova-economia-digital-que-sacseja-el-mercat-laboral/noticia/2964563/>

També han aportat enfocament i idees clau converses informals amb les següents persones de referència, expertes en drets i responsabilitats digitals i l'àmbit del futur del treball:

- Antonio Aloisi és professor de dret del treball a la IE Law School, a la IE University de Madrid, on també és *fellow* del programa Marie Skłodowska-Curie. Va ser un *fellow* del programa Max Weber a l'Institut Universitari Europeu de Florència, va ensenyar a la Universitat Bocconi de Milà i va realitzar activitats d'investigació a la Universitat de Saint Louis als Estats Units. Ha col·laborat en investigacions promogudes per institucions internacionals. Al 2020 ha publicat el llibre [\*Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano\*](#), co-escrit amb Valerio De Stefano.
- Doctora Christina Jayne Colclough. Fundadora de [The Why Not Lab](#). Christina és membre del comitè directiu del "Global Partnership on IA" i membre del comitè assessor del nou programa del Carnegie Council: AI and Equality Initiative. A més, és membre del grup d'experts de l'OCDE One AI, i està afiliada al FAOS, el Centre de Recerca en Relacions Laborals de la Universitat de Copenhaguen.
- Doctora Gemma Galdón Clavell. Una veu líder en l'ètica tecnològica i la responsabilitat algorítmica. És fundadora i directora general d'[Èticas Research & Consulting](#) des d'on es va publicar [Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas](#). Finalista de la dona innovadora de l'any a Europa. Ashoka *fellow* des de l'any 2020. Ha participat en el procés d'elaboració de la primera versió de la Carta catalana per als drets i les responsabilitats digitals.