



Propuesta de derechos y responsabilidades digitales en el ámbito del futuro del trabajo en el marco de la Carta catalana por los derechos y las responsabilidades digitales

1. Introducción

La Carta catalana por los derechos y las responsabilidades digitales parte de la premisa de que, si bien con la era digital aparecen nuevos derechos y responsabilidades, hay que seguir defendiendo los derechos humanos y las libertades fundamentales en las nuevas circunstancias. La Carta está concebida con la perspectiva de que la esfera digital no es un mundo aparte, ajeno a aquello físico, sino que forma parte de la realidad cotidiana. Las reglas del juego cambian y requieren nuevos pactos sociales. Un caso evidente en este sentido son los derechos y responsabilidades digitales vinculados al ámbito laboral y el futuro del trabajo.

Las TIC hacen que todo aquello que pasa antes, durante y después de que una persona trabajadora sea contratada o aceptada como usuaria de una plataforma digital laboral (PDL)¹ pueda tener unas nuevas condiciones. Sistemas de inteligencia artificial (IA) basados en algoritmos pueden intervenir ya desde el proceso de búsqueda de talento y análisis de personas candidatas. Estos sistemas pueden ser utilizados en las entrevistas de trabajo, en la distribución de tareas, en el control y monitorización del desarrollo del trabajo y en su evaluación. También pueden gestionar la remuneración y las condiciones de trabajo, así como pueden influir en la decisión de despedir de la empresa o desconectar de la plataforma.

Considerando la capacidad de influencia de sistemas de IA en todo el ciclo de vida de una persona trabajadora, en estas circunstancias se puede producir un desequilibrio de poder. Mediante las TIC, empresas y plataformas se pueden volver menos democráticas en el sentido de que la persona trabajadora disfrute de menos libertad y capacidad de decisión, y vea afectados sus derechos básicos. Esta situación se hace quizás más evidente, y se ha puesto más el foco, en entornos de PDL, especialmente aquellas más conocidas, pero hay que garantizar derechos y responsabilidades digitales también en plataformas menos señaladas y en empresas en que se están adoptando las prácticas de estas nuevas formas de trabajo.

A la hora de negociar un nuevo pacto social hay que tener en cuenta la tendencia a situar los derechos digitales en un ámbito individual, mientras que históricamente los derechos laborales se han percibido colectivamente. Las nuevas formas de trabajo, con menos espacio físico y horario comunes, pueden dificultar la colectivización y, por lo tanto, aumentar el desequilibrio de poder al que se hacía referencia en el párrafo anterior.

Para abordar derechos y distribución de responsabilidades digitales en el ámbito laboral proponemos fijarse en los siguientes aspectos:

- **Gobernanza algorítmica del trabajo.**
- **Protección y gobernanza de los datos personales de las personas trabajadoras.**
- **Privacidad ante la ciber-vigilancia.**
- **Plataformas, sindicatos y negociación colectiva.**
- **Teletrabajo y derecho a la desconexión.**
- **Capacitación digital.**

Es una propuesta que tendrá que estar en constante evolución. Los derechos y las responsabilidades digitales en el ámbito laboral y del futuro del trabajo han sido todavía poco analizados y desarrollados y se enfrentan a muchas incertidumbres.

¹ No existe una definición consensuada para las PDL o *Digital Labour Platforms*, concepto original en inglés. Se propone seguir [la de la Organización Internacional del Trabajo](#) (ILO): "Las plataformas digitales laborales facilitan el trabajo a través de tecnologías digitales para interceder entre proveedores individuales (personas trabajadoras de la plataforma y de otras empresas) y clientes, o contratar directamente a las personas trabajadoras para que proporcionen sus servicios."



2. El futuro del trabajo, el futuro de la sociedad

El trabajo es el mecanismo de integración social a todos los niveles: “*es el cordón umbilical que nos conecta a todos con la sociedad*”, [escribe](#) la socióloga Danièle Linhart. “*El mantra que ha inspirado las iniciativas digitales ha sido agilidad y disrupción, y eso es válido para las etapas de descubrimiento e ingeniería, pero ahora haremos bien en fijarnos más en los cambios que proponemos, porque ya estamos en etapa de transformación y eso implica que nuestras propuestas ya afectan a nuestro orden social, y por lo tanto, nuestros valores y nuestra ética*”, [defiende](#) el consultor Genís Roca. Hablar del futuro del trabajo es hablar del futuro de la sociedad.

Si el momento actual se define como la “cuarta revolución industrial” es porque tenemos experiencias previas. Históricamente la aparición y adopción a gran escala de nuevas tecnologías de producción ha hecho evolucionar la organización del trabajo a la vez que ha reconfigurado la organización social. El caso más conocido es el paso de la sociedad agrícola y rural a la sociedad industrial y urbana como resultado de las dos primeras revoluciones industriales.

Con estos precedentes es evidente que los impactos de las tecnologías digitales en el ámbito laboral son múltiples y profundos. El concepto de trabajo (el qué), la gestión de la fuerza laboral (el quién) y los espacios de trabajo (el dónde) sufren cambios sustanciales². La digitalización en el ámbito laboral se incorpora, entre otros, a:

- Todo el ciclo de contratación y vida laboral (selección y entrevista, asignación de tareas, evaluación, despido). Es lo que se nombra [Robotic Process Automation](#) en el ámbito de los recursos humanos y ya ha sido objeto de varias polémicas.
- La *datificación* del puesto de trabajo y la monitorización constante de las personas trabajadoras. También se conoce con el término de [people analytics](#).
- La capacidad de telepresencia y de teletrabajo, que aumenta mucho las posibilidades laborales a la vez que se generan riesgos en torno a los derechos digitales y derechos laborales.
- La realización de las tareas propias del trabajo. Se trata de la automatización y/o la complementariedad de las personas trabajadoras con herramientas digitales. La publicación [The Future of Jobs Report 2020](#) del Foro Económico Mundial afirma que “*en el 2025, el tiempo dedicado a las tareas actuales de los trabajos, para los humanos y las máquinas, será igual*”.
- La [fragmentación de los proyectos en tareas de corta duración](#) que genera una fragmentación de las relaciones laborales. Se producen efectos como la fluctuación de ingresos, la dificultad para definir una carrera laboral y para encajar en una sociedad diseñada en torno al trabajo tradicional, entre otros.

Como en momentos de cambio anteriores, como la Segunda Revolución Industrial, se considera clave actuar desde 3 ámbitos para equilibrar las relaciones de poder en la esfera laboral: 1) las acciones colectivas por parte de las personas trabajadoras, 2) la mejora de la regulación laboral y 3) la puesta al día de sistemas de protección social.

Las TIC pueden consolidar, exacerbar o aliviar e incluso resolver problemas como las desigualdades sociales y el paro. No se debe menospreciar la capacidad de los humanos para modelar el futuro del trabajo³. Es un reto colectivo que requiere de un esfuerzo conjunto de administraciones, gobiernos y órganos reguladores, promotores de plataformas digitales, empresas tradicionales, actores habituales y recién llegados dentro del diálogo social, centros de investigación e instituciones educativas, así como otros agentes de la sociedad civil.

Si bien es clave no dejar atrás modelos de protección social, empresas, sindicatos y personas trabajadoras que nacieron, crecieron y se consolidaron en el modelo laboral mayoritario hasta ahora, la mochila histórica no debería ser excusa para dejar de experimentar y aprender, conjuntamente, lo más rápido posible, en torno a nuevas formas de trabajo y organización social.

² [Redefining work, workforces, and workplaces](#)

³ [European Group on Ethics in Science and New Technologies](#)



3. Derechos y responsabilidades digitales en el ámbito laboral

Teniendo en cuenta las circunstancias de la era digital y el impacto de las TIC en el ámbito laboral, en esta propuesta en el marco de la Carta catalana por los derechos y las responsabilidades digitales se considera prioritario trabajar para garantizar lo siguiente:

a) **Gobernanza algorítmica**

Todas las personas trabajadoras deben poder ser conscientes de los algoritmos de los sistemas de IA que tienen impacto en su trabajo y deben poder inspeccionarlos y contestar cualquier decisión basada en algoritmos que las afecte. Por eso, cualquier sistema basado en algoritmos utilizado en el puesto de trabajo debe ser transparente y auditable, razonablemente previsible, re-evaluado de manera periódica y permanente, y con la información accesible, comprensible y ajena a cualquier coacción para su aceptación. El artículo 14 del [Reglamento General de Protección de Datos \(RGPD\)](#) europeo ya prevé este derecho de información de las personas sujetas a decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles. En este sentido, las personas trabajadoras deben poder conocer los datos utilizados por la entidad con quien tienen relación laboral, su importancia relativa en la decisión y las consecuencias que se pueden derivar de esta decisión. Asimismo, las personas trabajadoras, ya sea individualmente o de forma colectiva, deben ser incluidas en la toma de decisiones relacionadas con el sistema basado en algoritmos que las afecta y en el proceso de su diseño. Las personas trabajadoras sujetas a decisiones automatizadas en el ámbito laboral, además, deben poder obtener intervención humana en estas decisiones e impugnarlas, como se indica en el artículo 22 del [RGPD](#). Hay que protegerse de los sesgos de género, raza, cultura, etnia o preferencia sexual, entre otros, y de las consecuencias no deseadas del uso de sistemas basados en IA. En este sentido, las instituciones públicas deberían poder diseñar estándares, con especificaciones técnicas, que establezcan las condiciones para el correcto funcionamiento de los sistemas basados en IA.

b) **Protección y gobernanza de los datos de carácter personal**

Los datos personales relacionados con el ámbito laboral deben ser propiedad y poder ser conocidos por parte de las personas trabajadoras. Incluidos los datos cedidos por la persona trabajadora; los generados por su actividad laboral; los resultantes de la evaluación, interna y externa, de esta actividad, y los datos inferidos de la combinación de todos. Estos datos pueden contribuir a mejorar la empleabilidad de la persona trabajadora. Hay que tener también en cuenta que, mediante la creación de perfiles, se puede deducir, derivar o predecir información altamente íntima, incluida información sensible, a partir de datos personales. Estos datos sensibles de las personas trabajadoras no se deben inferir. Los datos sobre el comportamiento de un individuo se pueden utilizar para generar información desconocida sobre la identidad, los atributos, los intereses o la personalidad probables de una persona. Por eso, los datos personales de las personas trabajadoras deben estar fuertemente limitados desde el diseño y por defecto, como recoge el artículo 25 del [RGPD](#), y atendiendo al principio de minimización que se menciona en el artículo 5. Deben ser encriptados y protegidos correctamente, tratados de manera razonable y no deben ser compartidos con terceras partes en ausencia de un interés legítimo. En cualquier caso, hay que garantizar en primer lugar los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona trabajadora. La entidad con quien tiene relación laboral la persona trabajadora es la responsable de la custodia de sus datos personales. Estos datos, además, deben someterse a una evaluación de impacto, como se expresa en el artículo 35 del [RGPD](#). Los datos personales también deberían poder agruparse para facilitar la gestión colectiva por parte de las personas trabajadoras organizadas.

c) **Privacidad ante la ciber-vigilancia**

El artículo 88 del [RGPD](#) prevé que los Estados miembros de la Unión Europea pueden introducir, por ley o mediante convenios colectivos, normas específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos



personales de las personas trabajadoras en el contexto laboral. Estas normas deben incluir medidas adecuadas y específicas para salvaguardar la dignidad humana, los intereses legítimos y derechos fundamentales de la persona trabajadora, con especial atención a los sistemas de control en el puesto de trabajo y a la transparencia del procesamiento y la transferencia de datos personales. En este sentido, no son válidos los controles ocultos por vídeo-vigilancia ante el más mínimo recelo, sino que debe haber sospechas razonables de que la persona trabajadora ha cometido una infracción que afecte gravemente a los intereses de la entidad. En cualquier caso, la persona trabajadora debe haber sido informada, y el sistema debe ser el mínimo de intrusivo posible, siempre bajo principios básicos de proporcionalidad, idoneidad y necesidad. En estos mismos principios se debe basar el uso de sistemas de IA de ciber-vigilancia, como el reconocimiento facial. Este control, igual que el de los dispositivos digitales que usan las personas trabajadoras y que son propiedad de la entidad con quien tienen relación laboral, deberá ser siempre respetuoso con el derecho a la intimidad.

d) **Plataformas, sindicatos y negociación colectiva**

La digitalización del trabajo puede fracturar el espacio y el tiempo de trabajo. Las personas trabajadoras independientes deben poder disfrutar de mayor capacidad de organización, ya sea bien desde el ámbito sindical y la negociación colectiva, bien pudiendo acceder al mercado laboral de forma conjunta, o bien poniendo en común herramientas de trabajo y conocimientos o compartiendo seguros y gestorías, entre otros. Aquí, la referencia a la negociación colectiva en el artículo 88 del [RGPD](#) como mecanismo para proporcionar estándares adecuados y específicos en el contexto de la recopilación y el procesamiento de datos para salvaguardar la dignidad humana y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras confirma la importancia de los derechos colectivos para combatir los abusos de las prácticas de los sistemas automatizados en el puesto de trabajo. En este sentido, los convenios colectivos deberían actualizarse periódicamente para abordar cuestiones como la recopilación de datos personales de las personas trabajadoras y el impacto de las decisiones basadas en algoritmos en los puestos de trabajo.

e) **Teletrabajo y derecho a la desconexión**

Uno de los cambios más notables fruto de la digitalización del mundo laboral es la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar. El teletrabajo se debe desarrollar con garantías, habilitando mecanismos que aseguren la desconexión, la protección enfrente de los riesgos laborales, el cumplimiento de la dedicación acordada, la previsibilidad, la justa retribución y el derecho a la salud laboral. Debería plantearse la cuestión de la repartición del trabajo mediante una nueva concepción del tiempo de trabajo respetuosa con la vida personal y familiar que asegurara también el derecho a esta conciliación por medio del derecho a la desconexión⁴. Así, el derecho a la desconexión es también un derecho por la igualdad de género.

f) **Capacitación digital**

La automatización afecta a la empleabilidad de las personas y destruye puestos de trabajo, pero también crea nuevos. En este sentido, los gobiernos deben abordar soluciones como el fomento de las vocaciones tecnológicas, especialmente entre las niñas y las adolescentes, la capacitación digital y la reorientación de perfiles profesionales enfocados a competencias más difíciles de automatizar. Las administraciones públicas deben facilitar el encaje entre demanda y oferta de talento. Eso se debería poder mejorar diseñando estándares que hicieran interoperables los datos de los servicios públicos de empleo y los del sector privado⁵. Asimismo, las personas trabajadoras, ya sea individualmente o de forma colectiva, deben poder participar en la incorporación e implementación de nuevas tecnologías en su puesto de

⁴ Extraído de una [entrevista a Yolanda Díaz, ministra de Trabajo y Economía Social del Gobierno español](#)

⁵ Por ejemplo, [JobTech Development](#). Es una unidad del Servicio Público de Empleo de Suecia. Ofrecen API abiertas y tecnología de código abierto para que todo el mundo pueda contribuir al buen funcionamiento del mercado laboral.



trabajo. Además, las administraciones públicas deberían promover abrir el debate sobre cambios estructurales como la reducción de la jornada laboral, la posibilidad de establecer impuestos a las máquinas o el diseño de sistemas de rentas para las personas que no se puedan adaptar a la nueva realidad.



4. Documentación de referencia

El texto de esta propuesta ha sido elaborado teniendo en cuenta la siguiente documentación de referencia:

- ADCU (2020). Uber and Ola Cabs in legal bid to curtail worker digital rights and suppress union organised data. Disponible en <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 en <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 en <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* [PDF]. Disponible en 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 en <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 en <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 en <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 en <https://points.datasociety.net/labor-tech-reading-list-55053bd8099e> (Consultado en octubre de 2020).
- Andrew Pakes (2020). The labour movement must be prepared for the age of the algorithm. Disponible en <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 en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399548
- BBC News (2019). Biostar 2: Suprema plays down fingerprint leak reports. Disponible en <https://www.bbc.com/news/technology-49418931>
- BBC News (2020). What are the rules on workplace surveillance? Disponible en <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* [PDF]. Disponible en 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 en <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 en 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 en 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 en <https://baylos.blogspot.com/2019/10/los-margenes-de-la-videovigilancia.html>
- Cassie Robinson (2018). Exploring portable ratings for gig workers. Disponible en <https://medium.com/doteveryone/exploring-portable-ratings-for-gig-workers-5632fd9b262e>
- Christina J. Colclough (2020). Govern That Data - Here's How! Disponible en <https://www.thewhynotlab.com/post/govern-that-data-heres-how>
- Christina J. Colclough (2020). Towards Workers' Data Collectives. Disponible en <https://www.thewhynotlab.com/post/towards-worker-data-collectives>
- Christina J. Colclough (2020). Workers' rights: negotiating and co-governing digital systems at work. Disponible en <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 en <http://www.thefutureworldofwork.org/stories/uni-global/podcast-yours-mine-and-our-data/>
- Comissió Europea (2019). Digital Platform Observatory. Disponible en <https://digitalplatformobservatory.org>
- Comissió Europea (2020). White Paper on Artificial Intelligence: a European approach to excellence and trust [PDF]. Disponible 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 [PDF]. Disponible en <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 en <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 [PDF]. *Open Markets*. Disponible en https://static1.squarespace.com/static/5e449c8c3ef68d752f3e70dc/t/5f4cfea23958d79eae1ab23/1598881772432/Amazon_Report_Final.pdf
- Dataia (2020). Unboxing AI. Understanding artificial intelligence [Conferencia]. Disponible en <https://dataia.eu/en/events/unboxing-ai-understanding-artificial-intelligence>
- Digital Future Society (2020). El trabajo en plataformas digitales en España: ¿qué sabemos? Disponible en <https://digitalfuturesociety.com/es/report/el-trabajo-en-plataformas-digitales-en-espana-que-sabemos/>
- Espai Societat Oberta (2020). Drets laborals en entorns digitalitzats [Audio]. Disponible en 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 en <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 en <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 en <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 en 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 [Ponencia disponible en PDF]. Disponible en <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 en <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 en <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 [PDF]. Disponible en <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 en https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3463141
- Johanna Kinnock (2020). Employers are tracking us. Let's track them back. Disponible en <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 en <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 en 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 en <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 en <https://kluspaspoort.nl/home/?lang=en>
- Leicester Artificial Intelligence Network (2019). Artificial Intelligence, Platforms & Workers. Material de la jornada Disponible en <https://phoebevmoore.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 en 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 en <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5075>
- Louisa Clarence-Smith (2020). PWC under fire for tech that keeps home-working staff under surveillance. Disponible en <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 en <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 en <https://elpais.com/economia/2021-01-20/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 en <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 en 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 [PDF]. Disponible en 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 en <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 [PDF]. Disponible en <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 en <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 en 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 española de Treball i Economia Social. Disponible en 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 en <https://hbr.org/2020/10/algorithms-are-making-economic-inequality-worse>
- Mozilla Foundation (2021). Internet Health Report 2020. Labor Rights. Unlock Data Power. Disponible en <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 en <https://mydata.org>
- Organización Internacional del Trabajo (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Disponible en <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--es/index.htm>
- Oxford Internet Institute (2018). Fairwork. Principles. Disponible en <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 en <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 en 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 libro *El trabajo en la era de los datos*, Madrid, BBVA. Disponible en



- <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 en [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 en <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 en <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 en <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 en <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 en <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 en <https://www.fastcompany.com/90450122/in-20-years-your-boss-may-track-your-every-glance-keystroke-and-heartbeat>
 - Sharing Cities Summit (2018). Declaración de Sharing Cities: Principios comunes y compromisos de las ciudades por la soberanía ciudadana en relación a la economía de plataforma [Archivo PDF]. Disponible en <https://www.sharingcitiesaction.net/wp-content/uploads/2019/10/Sharing-Cities-Declaration-CAST.pdf>
 - Sindy Valbuena Larrota (2019). Justicia española protegió a mujer que fue despedida para reemplazarla por un robot. Disponible en <https://www.rcnradio.com/internacional/justicia-espanola-protegio-empleada-despedida-para-reemplazarla-por-un-robot>
 - Sofía Scasserra (2020). Derecho a la desconexión. Disponible en <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 en <https://theconversation.com/algorithms-workers-cant-see-are-increasingly-pulling-the-management-strings-144724>
 - UGT (2018). Impacto de la automatización del empleo en España [PDF]. Disponible en 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 en <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 en <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 en 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 en <https://ssrn.com/abstract=3248829>
 - Will Grimond (2019). Why can't I move my data? Disponible en <https://www.thersa.org/blog/2019/09/data>



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

También han aportado enfoque e ideas clave conversaciones informales con las siguientes personas de referencia, expertas en derechos y responsabilidades digitales y el ámbito del futuro del trabajo:

- Antonio Aloisi es profesor de Derecho del Trabajo de la IE Law School, en la IE University de Madrid, donde también es *fellow* del programa Marie Skłodowska-Curie. Fue un *fellow* del programa Max Weber en el Instituto Universitario Europeo de Florencia, dio clases en la Universidad Bocconi de Milán y realizó actividades de investigación en la Universidad de Saint Louis a los Estados Unidos. Ha colaborado en investigaciones promovidas por instituciones internacionales. En el 2020 publicó el libro [*Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*](#), co-escrito con Valerio De Stefano.
- Doctora Christina Jayne Colclough. Fundadora de [The Why Not Lab](#). Christina es miembro del comité directivo del “Global Partnership on IA” y miembro del comité asesor del nuevo programa del Carnegie Council: AI and Equality Initiative. Además, es miembro del grupo de expertos de la OCDE One AI, y está afiliada al FAOS, el Centro de Investigación en Relaciones Laborales de la Universidad de Copenhague.
- Doctora Gemma Galdón Clavell. Una voz líder en la ética tecnológica y la responsabilidad algorítmica. Es fundadora y directora general de [Éticas Research & Consulting](#) desde donde se publicó [Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas](#). Finalista de la mujer innovadora del año en Europa. Ashoka *fellow* desde el año 2020. Ha participado en el proceso de elaboración de la primera versión de la Carta catalana por los derechos y las responsabilidades digitales.