

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN. *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi, Cizur Menor, 2023. 220 páginas. Prologo de Lucía Velasco.

Doi: 10.20318/labos.2024.8747

Hace un par de años tuve la ocasión de reseñar en esta revista (*Labos*, vol. 3 núm. 3), el libro que Adrián Todolí dedicó en 2021 a *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*. En cierto modo, esta reseña es una continuación de la que hice entonces puesto que diría que su libro sobre *Algoritmos productivos y extractivos* integra un *continuum* con aquel.

Son varias las razones en las que se sustenta esta última idea. Desde luego, el propósito de ambos trabajos es común. Se busca realizar un diagnóstico de los problemas que acucian al Derecho del trabajo con la finalidad de proponer soluciones para ellos. Como lógica consecuencia, muchos de los temas que se abordan en este libro se afrontaban también en aquel. Existe igualmente, en tercer lugar, una sustancial identidad entre muchas de las soluciones que se proponen ahora y las que se proponían entonces.

Por supuesto, el hilo conductor transversal es diferente en ambas monografías: si, en 2021, se encontraba en el análisis de las diferentes posibilidades de interacción entre economía y derecho del trabajo, ahora se encuentra en las derivadas de la digitalización de organizaciones empresariales y procesos productivos. Pero el hecho de que, tomando como punto de partida dos perspectivas diferentes, se llegue a parecidas cuestiones y conclusiones, pone de manifiesto las interacciones entre las consecuencias de la innovación tecnológica y de un determinado modelo de política económica

sobre el equilibrio en las relaciones laborales que intenta construir el derecho del trabajo.

\* \* \* \* \*

*Algoritmos productivos y extractivos* se inicia, como es habitual, con una breve “Introducción” que, brevemente, anticipa el contenido del conjunto del trabajo. El punto de partida se relaciona con el papel de la tecnología como limitador del poder de negociación de las personas que trabajan. La innovación implicaría siempre una ruptura del equilibrio previo delimitado por la regulación laboral a favor de los intereses de la parte empresarial. Sin embargo, la actual oleada de digitalización implicaría además un “salto cualitativo” (p. 21) con respecto a estadios anteriores por cuanto que la ruptura en marcha podría convertirse en permanente. Es así sobre la base de diferenciar dos tipos de gestión empresarial basada en la inteligencia artificial, la que utiliza algoritmos productivos y la que usa algoritmos extractivos (p. 22). Los diferentes efectos de unos y otros sobre las relaciones laborales y, más en general, sobre el sistema económico llevan a una conclusión desde el primer momento: “hay que regular para poner fin a la extracción” (p. 26). Esta última idea se reitera en la recapitulación con la que se cierra el trabajo: el capítulo de “Conclusiones” (pp. 209 ss.), cuyo subtítulo (“poner fin a la extracción”) es elocuente.

Entre ambos momentos, se acomete la tarea de delimitar el concepto de “Dirección algorítmica”, al que se dedica un capítulo en el que se trata de delimitar las formas en las que algoritmos e inteligencia artificial se incorporan a la dirección de recursos humanos y, sobre todo, las consecuencias que tal incorporación despliegan sobre el desarrollo de las relaciones laborales. En buena medida este capítulo anuncia

el contenido de los siguientes, en los que se describen los problemas que derivan de la incorporación masiva de algoritmos a la gestión empresarial y las dificultades que las soluciones tradicionales presentan para hacerles frente.

En efecto, tras el análisis de la “Discriminación algorítmica”, se abordan las cuestiones vinculadas con la prevención de riesgos laborales en un entorno digital (“Haciendo algoritmos seguros para la salud de los trabajadores”), el modo en que la digitalización incide la facultad empresarial de control (“Control y vigilancia: los efectos más allá de la privacidad”) y, en fin, como afecta a la estructura de la organización empresarial (“Los algoritmos y el desmantelamiento de la empresa vertical”).

El último de los capítulos (“Los algoritmos te quitarán tu salario, no tu trabajo: la influencia de la dirección algorítmica en la reducción del poder de negociación”) contiene con toda probabilidad el núcleo de la aportación. Aunque han sido nociones recurrentes a lo largo de todo el trabajo, este capítulo se centra en la diferenciación entre algoritmos productivos y extractivos. Todos ellos mirarían al incremento de los beneficios empresariales; pero los primeros, al aumentar la productividad real, crearían valor y tendrían impacto positivo sobre el crecimiento económico, mientras que los segundos lo buscarían “no a través de la creación de valor, sino extrayendo del trabajador su parte” (p. 193). Ambos tipos de innovaciones incidirían en el desequilibrio entre las partes de las relaciones laborales. Sin embargo, en las productivas, este efecto puede ser compensado a largo plazo, acaso por la propia lógica de la innovación; y no es seguro que ello haya de ocurrir en las extractivas, que la desincentivan. De este modo, se encontrarían en la base del «gran desacoplamiento», esto es, la desaparición del crecimiento paralelo de productividad y

salarios característica de la época de esplendor del ordenamiento laboral.

\* \* \* \* \*

La reflexión que nos ofrece Adrián Todo-lí es de sumo interés. Ayuda por supuesto el hecho de que la digitalización lleve unos años en la primera línea de la reflexión de los juristas del trabajo, empeñada tanto en descubrir las líneas evolutivas estructurales del fenómeno y de su impacto en las relaciones laborales como en comentar los frecuentes episodios normativos relacionadas con él. Una mirada rápida, y sin entrar en detalles, a lo acontecido en menos de una década nos trae inmediatamente a la cabeza el Reglamento General de Protección de Datos (2016), con la revisión de nuestra normativa interna (2018), la regulación interna (2021) y europea sobre trabajo en plataformas y, ahora, el Reglamento de Inteligencia de Artificial, que acaba de acceder a la publicación oficial.

Mas es claro que Adrián no se limita a sumarse al análisis de un tema de moda. Si de nuevo pegamos una mirada al pasado reciente, también nos vendrán a la cabeza, sin excesivos esfuerzos, las manifestaciones en que se ha concretado su dedicación a las cuestiones relacionadas con el impacto de la digitalización en las relaciones laborales. De este modo, el libro que ahora se presenta, siendo fruto de una dilatada trayectoria previa, nos ofrece una reflexión general sobre la cuestión estudiada y, sobre todo, un programa de los aspectos que debemos considerar si la llamada transición digital se quiere afrontar de manera ordenada y, sobre todo, justa.

Creo, por otro lado, que lo que se nos ofrece puede interesar más allá del estrecho campo de las personas que profesionalmente nos dedicamos al estudio del derecho del trabajo del trabajo o protagonizamos su

aplicación. Es, si se me permite la expresión, “apto para todos los públicos”. El discurso, ilustrado profusamente con ejemplos de los temas desarrollados en cada capítulo, es fácilmente asequible también para quien le interesen las relaciones laborales desde una perspectiva no estrictamente jurídica; e incluso para el gran público. Todas las personas que muestren cierto interés por lo que ocurre a su alrededor en el sistema social y económico son potenciales lectoras de la obra. Después de todo, habida cuenta el lugar central que el trabajo ha venido ocupando en su vida, a ninguna de ellas es ajena una reflexión, crítica, pero accesible, sobre su futuro y los problemas que presenta para cumplir las funciones que ha asumido desde hace siglo y medio.

Efectivamente, en este extenso período, la prestación de servicios ha ocupado el centro de la vida de los seres humanos, tanto desde una perspectiva cuantitativa, esto es, considerando la proporción de tiempo que le hemos dedicado, como cualitativa, atendiendo a las funciones que desarrolla en el terreno de la socialización y de la garantía de su posición en el sistema económico. Al sujetar la relación de trabajo a exigencias de justicia, la evolución histórica de las normas laborales ha tenido un papel fundamental en este segundo terreno.

La digitalización pone todo ello en riesgo. Abre, como sabemos, un interrogante respecto a la propia posibilidad de que existan empleos suficientes para todos; pero también sobre los criterios a los que se sujeta la adquisición de la fuerza de trabajo. Permite, en efecto, organizar la empresa de un modo distinto al que ha sido tomado en consideración por las normas laborales tradicionales y exacerba las facultades que han concedido a su titular para su gestión. En este contexto, las preocupaciones que se expresan en la obra reseñada en relación con sus efectos y la necesidad de que el or-

denamiento las afronte para reequilibrar las posiciones de los diferentes factores de la producción pueden ser compartidas con carácter general. Es de todo punto necesario, en definitiva, encontrar un nuevo punto de equilibrio entre capital y trabajo.

\* \* \* \* \*

Ahora bien, compartiendo esta idea general, es posible que las cosas no sean tan claras ni tan sencillas como podría parecer. De entrada, los fenómenos que se acaban de comentar nos vienen acompañando desde mucho tiempo antes. Diría que han formado parte de la reflexión jurídico-laboral desde que la sigo, ¡y ya se aproxima a cuarenta años el tiempo que lo hago!

Ello quizá se deba a que la vigente oleada de innovación tecnológica tiene un origen más lejano y que, por más que los cambios en curso sean espectaculares, se relacionan con los más modestos desde el inicio del último tercio del siglo pasado. Incluso si no se acepta esta idea, lo que es innegable es que se remontan a entonces algunos de sus efectos negativos —el incremento de la desigualdad entre trabajadores como consecuencia de su polarización en torno a prestaciones muy y nada cualificadas con desaparición de posiciones intermedias o el «gran desacomplamiento»—. En la propia monografía se da cuenta de ello —de forma implícita, para el primero aspecto (pp. 192 ss.) y, explícitamente, para el segundo (pp. 197 ss.)—.

Si esto es así, acaso hemos de aproximarnos al problema de modo más fisiológico. Es verdad que los ejemplos del funcionamiento extractivo de los algoritmos que se ofrecen apuntan a un sombrío escenario de ciencia ficción. Pero con toda probabilidad la incorporación de la IA a la gestión empresarial despliega también efectos positivos. Desde esta perspectiva, es posible que haya que alejarse del catastrofismo y aceptar

que la innovación es, parafraseando a Palomeque, otra «compañera de viaje» del derecho del trabajo.

En este contexto, quizá el tratamiento de los puntos críticos que se exponen haya de ser igualmente menos agresivo. Una cosa es que hayamos de estar inquietos por el desarrollo que presenta el ordenamiento laboral en las últimas décadas; y otra diferente que, hallar un nuevo punto de equilibrio pase por poner completamente en crisis las categorías hasta ahora consolidadas como creo que ocurre en algunos casos –básicamente los integrados en el capítulo “Los algoritmos y el desmantelamiento de la empresa vertical”, que coinciden con los que señalé en mi recensión a *Regulación del trabajo y política económica*–.

Diría, en todo caso, que lo decisivo es diagnosticar los problemas y, a partir de ello, analizarlos con detalle y proponer soluciones. La aportación que se comenta hace lo primero a la perfección; en cuanto a lo segundo, contribuye decisivamente al debate. El lector compartirá o no sus conclusiones y propuestas, pero no será insensible a ellas. Lo mejor, pues, es que se ponga con el libro: aprenderá algunas cosas pero, sobre todo, se verá obligado a reflexionar sobre otras.

**José María Goerlich Peset**

Catedrático de Derecho del Trabajo

Universitat de València

ORCID: ID 0000-0002-2910-2153