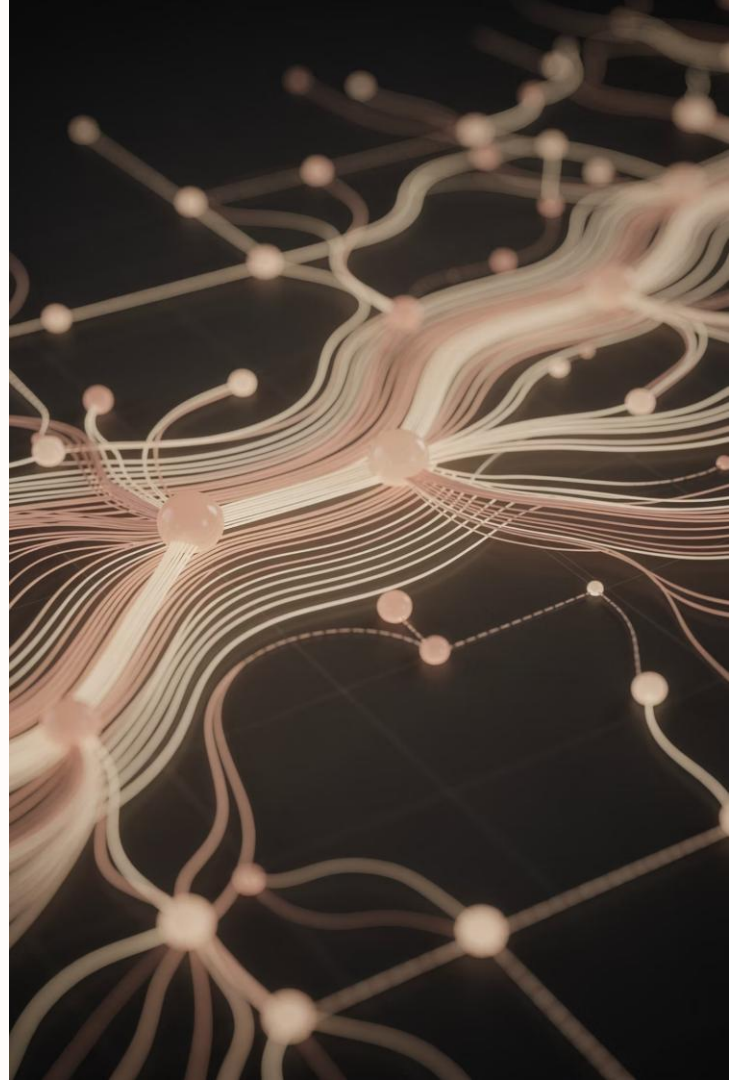


FORO INTERNACIONAL DE DERECHOS SOCIALES

Gestión algorítmica como organización del trabajo

De la transparencia tecnológica a la prevención de riesgos psicosociales

- ❏ El poder empresarial no desaparece cuando se ejerce mediante tecnología; cambia de forma y debe seguir siendo jurídicamente controlable.



De herramienta técnica a cauce de organización

La pregunta jurídica no es si se usa tecnología, sino qué función cumple



Registro

Datos

Decisión

Registrar la jornada es meramente instrumental; penalizar ausencias justificadas en la puntuación interna o reducir prioridad por no aceptar cambios de última hora ya organiza y condiciona el trabajo.



Poder de dirección algorítmico: art. 20 ET

Lo determinante es la función, no la presencia de un jefe humano



Facultad empresarial de dirección

El art. 20 ET faculta al empresario para dirigir y controlar la actividad laboral. Esta facultad puede ejercerse igualmente mediante aplicaciones, sistemas automatizados o reglas operativas.

- 📌 Clave preventiva: revisar los criterios de asignación, tiempos estándar y parámetros de productividad cuando generan presión, reducción de pausas o tensión permanente.

Asigna

Distribuye tareas y prioridades

Mide

Registra rendimiento y pausas

Condiciona

Acceso al trabajo y continuidad

Marco jurídico integrado

Cada norma mira el fenómeno desde un ángulo distinto



Convergencia normativa

La transparencia algorítmica es necesaria, pero no suficiente. El paso decisivo es evaluar **qué hace el sistema** sobre la organización real del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

- ⚡ Ninguna norma aislada ofrece una respuesta completa. La protección efectiva exige aplicar el marco de forma integrada y coordinada.

Del dato al riesgo psicosocial

La presión puede nacer del diseño del sistema

El riesgo laboral incluye los daños derivados de la **organización del trabajo**. La gestión algorítmica puede generar presión temporal, incertidumbre, vigilancia constante e hiperdisponibilidad. Prevenir exige anticiparse: identificar factores de riesgo y combatirlos en su origen.

- ❑ En atención al cliente, medir llamadas, pausas, incidencias y valoraciones puede convertir todo tiempo no productivo en un foco permanente de presión y carga mental.

Base legal — LPRL

Art. 14

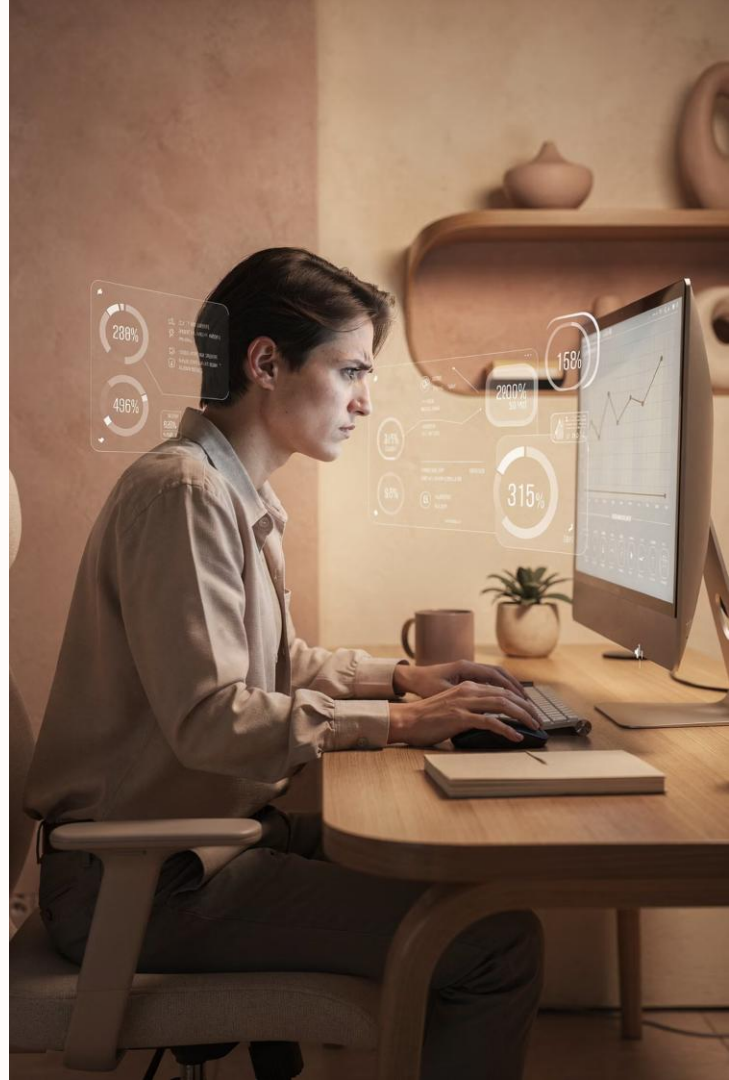
Derecho a protección eficaz

Art. 15

Combatir los riesgos en su origen

Art. 16

Integración preventiva en la empresa



Qué debe evaluarse

No auditar todo el código, sino sus efectos organizativos reales

1

Asignación de tareas

Qué variables usa el sistema, qué umbrales activa y cómo distribuye la carga de trabajo.

2

Métricas de rendimiento

Qué consecuencias produce sobre oportunidades, ingresos, descanso o carga cognitiva.

3

Puntuación y reputación

Cómo se construye la puntuación interna y qué efectos genera sobre la continuidad.

4

Incentivos de disponibilidad

Si el sistema recompensa o penaliza la disponibilidad más allá de la jornada pactada.

5

Acceso y desactivación

Qué margen real existe para revisión, corrección o neutralización del riesgo identificado.



En un almacén automatizado, el sistema asigna ubicaciones, mide tiempos, compara rendimientos y reordena prioridades en tiempo real. La evaluación debe llegar **antes del daño**.

Transparencia, trazabilidad y prueba

Sin información, el control jurídico queda desarmado

Asimetría informativa

La empresa conoce datos, reglas y cambios del sistema.
La persona trabajadora suele percibir solo el resultado:
menos encargos, menor visibilidad o exclusión directa.

La trazabilidad permite **reconstruir cómo se adoptó una decisión** y conectar el riesgo identificado con su causa organizativa concreta.

La opacidad técnica no puede convertirse en una forma de inmunidad jurídica.

Logs

Registros del sistema que evidencian eventos.

Métricas

Históricos que muestran tendencias y variaciones.

Parámetros

Cambios de configuración que afectan resultados.

Reconstrucción

Recrear la decisión a partir de evidencia.

Prevención real, no solo control formal

El objetivo no es impedir la innovación, sino evitar zonas de opacidad

01

Reconocer

El sistema algorítmico forma parte de la organización del trabajo y genera efectos jurídicamente relevantes.

03

Informar y participar

Reforzar la información y participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

02

Integrar

Incluirlo en la evaluación de riesgos laborales cuando afecte a tareas, rendimiento o acceso al trabajo.

04

Exigir trazabilidad

Documentación suficiente para un control preventivo efectivo: logs, parámetros y criterios de decisión.

✓ **Principio rector:** Si el algoritmo dirige, asigna, evalúa y condiciona la continuidad de la prestación, también debe ser **preventivamente seguro**. Pausas reales · Desconexión sin penalización · Revisión humana.