



DERECHOS
DIGITALES



IX EDICIÓN DEL PROGRAMA

Liderazgo Público Iberoamericano

Madrid y Barcelona, del 24 al 28 de noviembre de 2025

TECNOLOGÍAS DIGITALES, DEMOCRACIAS Y GOBIERNO ABIERTO

► Espacio digital, democracia, derechos humanos, género y derechos laborales

► María Luz Rodríguez Fernández

► Catedrática de Derecho Mancha del Trabajo y de la Seguridad Social

► Universidad de Castilla-La Mancha

Impacto de la revolución digital sobre los derechos laborales

Áreas de impacto de la digitalización	Aspectos implicados
Empleo y formación	Política educativa Políticas de formación de la población trabajadora Políticas de igualdad contra las brechas digitales (género, edad, territorio, condición socioeconómica)
Tiempo de trabajo	Límites a la disponibilidad horaria: derecho a la desconexión Soberanía sobre el tiempo de trabajo
Espacio de trabajo	Teletrabajo Corresponsabilidad en el cuidado de familiares
Injerencia en la vida privada y derechos fundamentales de las personas trabajadoras	Derecho a la intimidad y protección de datos Dirección algorítmica y transparencia Externalización de control empresarial a consumidores/as: gamificación y rankings para evaluar el trabajo
Salud y seguridad en el trabajo	Riesgos asociados a la intensificación del proceso digital Riesgos asociados a la robotización y uso de inteligencia artificial
Protección social	Financiación de la seguridad social con menos empleo y empleo más volátil El debate sobre la renta universal El debate sobre la cotización de los robots Datos como capital y Datos como trabajo
Configuración de los sujetos del contrato de trabajo	Conceptos de persona trabajadora y empresa en la economía de plataformas Informalidad y competencia desleal entre empresas Representación y defensa de los intereses de las personas trabajadoras

Efectos de las decisiones algorítmicas sobre el empleo y el trabajo (empezaron en plataformas y hoy se extienden a otros sectores como logística, hostelería, empleo doméstico o sanitario):

- 1) Mientras la automatización afectó empleos físicos, los algoritmos y la inteligencia artificial afectan empleos intelectuales: complementar al humano con inteligencia artificial: preparar a las personas para utilizar estas herramientas tecnológicas ⇒ formación en competencias digitales y políticas de igualdad ⇒ configurado como un derecho en la Carta de Derechos Digitales.
- 2) Evaluaciones mediante ratings y rankings procedentes del algoritmo o de las y los consumidores incluidos como puntuaciones dentro del algoritmo: sesgos (no sólo de género) de las y los consumidores ⇒ de estas evaluaciones dependen salarios, tiempo de trabajo, promoción profesional o, en el caso extremo, despido.
- 3) Recomposición de la cadena de mando en la empresa ⇒ algoritmos sustituyen una pléyade de mandos intermedios que antes realizaban evaluación y supervisión de las personas trabajadoras ⇒ centralización del poder e impacto sobre el empleo.
- 4) Los algoritmos no tienen empatía ⇒ operaciones matemáticas donde no cabe la duda ni flexibilidad alguna en la toma de decisiones ⇒ deshumanización de las relaciones laborales ⇒ importancia del art. 22 del RGPD que exige, como mínimo, derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar el punto de vista del interesado y a impugnar la decisión.
- 5) “Opresión algorítmica” ⇒ la capacidad para disciplinar el comportamiento de las personas trabajadoras que poseen los algoritmos es tan invasiva y puede adentrarse en tantos aspectos del trabajo y de la propia persona trabajadora que difícilmente puede entenderse que alguien puede trabajar bajo las instrucciones de un modelo matemático de forma autónoma ⇒ presunción de laboralidad por sometimiento al poder de dirección de la empresa.
- 6) Fragmentación y mercantilización del trabajo (sobre todo en plataformas) ⇒ inadecuación de las instituciones laborales ⇒ “compra” de trabajo más que contratación de personas para trabajar.
- 7) Asimetría de información ⇒ personas trabajadoras prácticamente “a ciegas” ⇒ deberes de transparencia.

“Para remediar esta asimetría de información y sus consecuencias en términos de “opresión algorítmica” es esencial la transparencia. Para empezar, las personas trabajadoras deben conocer que están sometidas a gestión algorítmica, sin embargo, la transparencia no termina ahí. Los algoritmos y sistemas de IA se alimentan con datos personales y con opiniones de terceros y ambos tienen impacto sobre las condiciones de trabajo. Por tal motivo, las personas trabajadoras deben conocer los datos que la empresa captura sobre ellas y aquellos que provienen de la opinión de terceros y tener la capacidad de impugnar estos últimos si los consideran arbitrarios o inadecuados, dado el impacto que proyectan sobre su trabajo” (Rodríguez Fernández 2024)

Derecho a la transparencia individual ⇒ art. 15 RGPD (art. 13 Ley 3/2028) ⇒ derecho a obtener información sobre tratamiento datos personales, categorías de datos personales, sometimiento a decisiones automatizadas e información significativa sobre la lógica y las consecuencias que produce

Limitaciones ⇒ todavía no está consagrado como un derecho laboral; es un derecho a la mera información, pero no a adoptar decisiones sobre los datos (“auto-determinación” sobre los datos personales (Baiocco et al. 2022)); es un derecho sin conexión con instrumentos de tutela colectiva

En caso de negativa a entregar datos personales y lógica operativa de decisiones automatizadas ⇒ ¿Cabe demanda individual o únicamente reclamación ante la AEPD? ⇒ ¿Es una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos? STJUE de 12 de enero de 2023 C-154/21 ⇒ “marco jurídico creado por el RGPD desarrolla las exigencias derivadas del derecho fundamental a la protección de datos personales consagrado en el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea”

Derecho a la transparencia algorítmica (Art. 64.4.d ET) 1

La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho "a ser informad[a] por la empresa de los **parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles**".

Dos aspectos importantes de esta norma:

- Se trata de una norma **pionera** (ningún otro país ha regulado este derecho de transparencia, aunque existe una norma similar en la propuesta de directiva de la UE sobre el trabajo en plataformas).
- Es una norma fruto de un acuerdo entre los interlocutores sociales en el **diálogo social**.

 Universidad de
Castilla-La Mancha
CAMPUS DE EXCELENCIA INTERNACIONAL

Derecho de transparencia colectivo ⇒ art. 64.4.d ET

- 1) Conocimiento de que la empresa está utilizando algoritmos o sistemas de IA para la toma de decisiones empresariales
- 2) La representación de las personas trabajadoras tiene derecho a conocer: i) las variables que utiliza el algoritmo y si estas comprenden datos personales; ii) la ponderación de cada variable para la toma de la correspondiente decisión; y iii) las reglas e instrucciones (reglas de programación) que utiliza el algoritmo ⇒ no obligación de información sobre el código fuente
- 3) Falta conocimiento de datos que se capturan por parte de la empresa (sí es un derecho individual, pero no es un derecho colectivo)
- 4) Falta evaluación de impacto para comprobar que las decisiones algorítmicas no producen discriminaciones directas o indirectas (no sólo por razón de género)
- 5) Aquí la negociación colectiva tiene un papel determinante ⇒ art. 91 de la Ley 3/2018 ⇒ apartado 4.5 Carta de Derechos Digitales ⇒ Capítulo XVI.3 VAENC

¿Qué sucede si la empresa incumple el deber de proporcionar esta información?

¿Sentencias sobre **discriminación algorítmica** (Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31/12/2020) y **vulneración de la libertad sindical** por falta de cumplimiento del deber de información sobre decisiones algorítmicas (Sentencia Tribunal de Palermo de 16/06/2023)?

Puede entenderse que la falta de información sobre los algoritmos y sistemas de IA podría ser una vulneración del derecho de libertad sindical

SSTS de 13 de diciembre de 2022 (recurso 40/2021) y de 13 de febrero de 2024 (recurso 159/2021) ⇒ “ el derecho a la información, en su vertiente de derecho a la denominada información pasiva, esto es, *derecho a recibir información por parte de la empresa en los términos que fueran previstos en las leyes, forma parte del contenido del derecho de libertad sindical* previsto en el art. 28.1 CE; de suerte que una eventual vulneración de ese derecho podría considerarse atentatoria al reseñado derecho fundamental; ya que la libertad sindical comprende, ineludiblemente, el derecho a la actividad sindical, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores”.

Con base en esta tesis, la **SAN (Sala Social) de 4 de julio de 2025** entiende que hay vulneración de la LS en una solicitud de información en empresa de *contact center* sobre algoritmos utilizados para definir los días de libranza de los trabajadores.

Derecho a la transparencia algorítmica (Carta de Derechos Digitales)



El apartado XIX.6, sobre salvaguardias en relación con el uso de algoritmos, establece que "el desarrollo y uso de algoritmos y cualquier otro procedimiento equivalente en el ámbito laboral requerirá una **evaluación de impacto** sobre la protección de datos, que incluirá en su análisis los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en la presente Carta, en particular la **perspectiva de género** y la prohibición de cualquier discriminación directa e indirecta".

En cuanto a los principios y derechos éticos relativos a la inteligencia artificial, el apartado XXV.1 añade que "la inteligencia artificial debe garantizar un **enfoque centrado en la persona y su dignidad**, perseguir el bien común y garantizar el respeto del **principio de no maleficencia**", mientras que el apartado XXV.2.b estipula que "en el desarrollo y el ciclo de vida de los sistemas de inteligencia artificial, [...] deben establecerse condiciones de **transparencia, verificabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza**".