La Inteligencia Artificial en las relaciones laborales

El uso de algoritmos en la selección de personal y en la extinción contractual

Alexandre Pazos Pérez

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI

© **Alexandre Pazos Pérez**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Primera edición: marzo 2026

Depósito Legal: M-4384-2026
ISBN versión impresa: 978-84-1085-687-5
ISBN versión electrónica: 978-84-1085-688-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Índice General

Página

NOTA 15

ABREVIATURAS 17

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN 21

1.1. Concepto y definición de la inteligencia artificial y los algoritmos 21

1.2. Utilidad de la inteligencia artificial en el ámbito laboral 25

1.3. Los sistemas reputacionales en el contexto de la digitalización 27

1.4. La discriminación algorítmica 30

CAPÍTULO II

EL USO DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL 39

2.1. Consideraciones generales 39

2.2. Los algoritmos y los derechos fundamentales de los trabajadores 41

2.3. El uso de la inteligencia artificial en la selección de personal, promoción y extinción 43

2.3.1. El uso de la inteligencia artificial en la selección de personal y el acceso al empleo 44

2.3.2. El uso de la inteligencia artificial en la promoción profesional 55

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2.3.3. El uso de la inteligencia artificial en la extinción contractual 65

2.4. Diferentes modalidades de discriminaciones algorítmicas y normativa de aplicación 68

2.5. La prevención de riesgos laborales y la responsabilidad de los algoritmos 78

CAPÍTULO III

LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL, CON ESPECIAL REFERENCIA AL REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS ... 85

3.1. Contexto histórico 85

3.2. El derecho a la protección de datos en los estadios previos a la contratación 87

3.3. El derecho a la protección de datos y el derecho a la desconexión digital en la era digital 93

CAPÍTULO IV

LAS PLATAFORMAS DIGITALES 99

4.1. Reflexiones previas 99

4.2. Subordinación y dependencia en las plataformas digitales 101

4.2.1 El caso de Uber 104

4.2.2. Las plataformas digitales de reparto 107

4.3. Tiempo de trabajo en las plataformas digitales 116

4.4. Comentario de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales 120

4.5. Análisis de la directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas 124

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO V

ESTUDIO DEL REGLAMENTO 2024/1689 DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL 131

5.1. Antecedentes normativos en la Unión Europea sobre la inteligencia artificial 131

5.2. Objetivos e implementación del Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial 133

5.3. El papel de la negociación colectiva en la regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial 140

CAPÍTULO VI

EL CONTROL EMPRESARIAL MEDIANTE MEDIOS TECNOLÓGICOS Y LA REPUTACIÓN DIGITAL 149

6.1. El control y vigilancia del empleador 149

6.2. La reputación digital y el poder sancionador empresarial . 152

6.3. La portabilidad de las evaluaciones y el derecho al olvido 155

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES 159

BIBLIOGRAFÍA 177

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Capítulo I

Introducción

SUMARIO: 1.1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS ALGORITMOS. 1.2. UTILIDAD DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL. 1.3. LOS SISTEMAS REPUTACIONALES EN EL CONTEXTO DE LA DIGITALIZACIÓN. 1.4. LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA.

1.1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS ALGORITMOS

La expresión inteligencia artificial como la capacidad de una máquina para simular cualquier forma de aprendizaje y de inteligencia fue introducida por el informático John McCarthy en un seminario celebrado en 1956 en el Dartmouth College de Nueva Hampshire (EE. UU.)[1].

Según la definición del Parlamento Europeo en el año 2021[2], la inteligencia artificial es la habilidad de una máquina de presentar las mismas capacidades que los seres humanos, como el razonamiento, el aprendizaje[3], la creatividad y la capacidad de planear.

1. GARCÍA MEXÍA, P., «Inteligencia artificial y derecho», *Claves de inteligencia artificial y derecho,* (Dir. GARCÍA MEXÍA, P.), LA LEY, Madrid, 2022, pág. 63.
2. https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20200827STO85804/que-es-la-inteligencia-artificial-y-como-se-usa
3. Una de las ramas de la inteligencia artificial es el Aprendizaje Automático o *Machine Learning*, capaz de diseñar modelos predictivos que construyen por sí mismos la relación entre las variables a estudiar mediante el análisis de un conjunto inicial de datos, la identificación de patrones y el establecimiento de criterios de clasificación. Es decir, puede predecir comportamientos que pueden acontecer en el futuro. Al introducir un nuevo conjunto de datos, el componente de inteligencia artificial es capaz de realizar una inferencia. Por otro lado, el algoritmo establece un sistema matemático de solución de problemas. SÁEZ LARA, C.,

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

En noviembre de 2023 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económica (OCDE) estableció la definición de la siguiente manera: «un sistema de inteligencia artificial es un sistema basado en máquinas que, para unos objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de la entrada que recibe, cómo generar salidas tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales. Los distintos sistemas de inteligencia artificial varían en sus niveles de autonomía y adaptabilidad tras su despliegue»[4].

El grupo de expertos de alto nivel sobre la inteligencia artificial (AI HLEG) de la Comisión Europea ha señalado que «el término inteligencia artificial se aplica a los sistemas que manifiestan un comportamiento inteligente, puesto que son capaces de analizar su entorno y acometer acciones —con cierto grado de autonomía— con el fin de alcanzar objetivos específicos»[5].

Los sistemas basados en la inteligencia artificial pueden consistir simplemente en un programa informático que actúa en el mundo virtual (por ejemplo, asistentes de voz, programas de análisis de imágenes, motores de búsqueda, sistemas de reconocimiento facial y de voz), pero la inteligencia artificial también puede estar incorporada en dispositivos de hardware (por ejemplo, robots avanzados, automóviles autónomos, drones o aplicaciones del internet de las cosas)».

La Comisión Europea, en su *Libro Blanco sobre la inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza,* identifica la inteligencia

---

«Acceso al empleo, inteligencia artificial y prohibición de discriminación», AA.VV. (Coords. NAVARRO NIETO, F., y COSTA REYES, A.) *Presente y futuro de las políticas de empleo en España*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 99. Entre los sistemas de inteligencia artificial aplicada, también hay que destacar, entre otros, el *Deep Learning*, que maneja una cantidad limitada de instrucciones cuando surge un error, resolviendo de manera precisa problemas distinguiendo patrones; *Entity recognition*, que extrae información y la clasifica en categorías, como fechas, lugares o personas; *Text mining*, que busca información en documentos muy amplios, escasamente estructurados, con la finalidad de buscar patrones. RODRÍGUEZ, T., Machine Learning y Deep Learning: cómo entender las claves del presente y futuro de la inteligencia artificial, Xataka, 2017. https://www.xataka.com/robotica-e-ia/machine-learning-y-deep-learning-como-entender-las-claves-del-presente-y-futuro-de-la-inteligencia-artificial

4. https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAiNjU0sTS7Wy1KLizPw827DM9NS8klS1nMSk1Bzn_JTUkNSKElugWGpRZrJrUVF-EQAygtVnOwAAAA==WKE El Deep Learning es actualmente la subcategoría de inteligencia artificial que está experimentando los avances científicos más significativos. ARNAIZ RODRÍGUEZ, A., y LOSADA CARREÑO, J., «La intersección de la IA y el derecho del trabajo. Un estudio jurídico y técnico desde una taxonomía tripartita», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 69, 2024, pág. 65.

5. Directrices éticas sobre una inteligencia artificial fiable, 2019. https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

artificial como «una combinación de tecnologías que agrupa datos, algoritmos y capacidad informática»[6].

La doctrina ha definido la inteligencia artificial como un sistema de técnicas cuyo objetivo es hacer que una máquina imite el comportamiento humano para resolver tareas complejas[7], o la combinación de algoritmos planteados con el propósito de crear máquinas que presenten las mismas capacidades que el ser humano[8].

De las múltiples definiciones sobre el concepto de inteligencia artificial, resulta oportuno decantarse por la contenida en el RIA, que la define como «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales»[9].

En este orden de consideraciones, se puede definir un algoritmo como el conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema. Es decir, el concepto de algoritmo es el «esquema ejecutivo de la máquina, almacenando todas las opciones de decisión en función de los datos que se vayan conociendo, ofreciendo uno o varios resultados a través de un proceso equiparable a lo que los humanos entendemos como la toma de una decisión»[10]. Por tanto, el algoritmo no es el empresario, sino que es un medio instrumental del empresario para el ejercicio de sus facultades directivas[11].

Por otro lado, el «big data» se podría definir de forma genérica como el almacenamiento y la gestión de una cantidad elevada de datos[12]. Datos que, desde el punto de vista laboral, se refieren a las propias personas trabajadoras y que pueden obtenerse mediante fuentes ajenas a la propia empresa y que están en la red, como en redes sociales como *Facebook* o *LinkedIn*[13]. Desde una pers-

6. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_es.pdf
7. SOLER POQUET, I.J., «La Inteligencia Artificial», *Revista Historia de las Ideas*, n.º 1, 2024, págs. 12-18.
8. PETRONELA POPIUC, M., «Aspectos de seguridad algorítmica para una paz inteligente», *Diario La Ley*, núm. 10011, Sección Tribuna. Versión digital (LA LEY 736/2022), pág. 2.
9. Art. 3 del RIA.
10. MUÑOZ RODRÍGUEZ, A., *El impacto de la inteligencia artificial en el proceso penal*. Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Extremadura, Publicaciones.unex.es, 2020, pág. 1.
11. GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Algoritmos y transparencia …», *op. cit*., pág. 9.
12. https://definicion.de/big-data/
13. GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información», *Trabajo y Derecho*, núm. 86, Sección Estudios, Febrero 2022. Versión digital (LA LEY 524/2022), pág. 4

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

pectiva de acceso al empleo, la utilización de redes sociales ha crecido exponencialmente en la última década, extendiéndose bidireccionalmente a las empleadoras para reclutar mano de obra y a las personas trabajadoras para facilitar la búsqueda de un empleo[14].

La información extraída a partir de ellos proporciona un valor, pues permite crear patrones y tendencias que respaldan la toma de decisiones y permiten crear nuevos planes de expansión[15]. En este sentido, se presume que el tratamiento automatizado de datos que usan las plataformas digitales para tomar decisiones es objetivo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la programación de los algoritmos es llevada a cabo de forma humana y subjetiva[16], porque, dependiendo de los parámetros que se valoren, el resultado será diverso[17]. Por ejemplo, si se quiere utilizar la inteligencia artificial para hacer una selección de personal interesada en contratar hombres y no mujeres, basta con programar el algoritmo para penalizar los currículums en los que figure un nombre femenino o bastarían pocas preguntas para disfrazar una «contratación neutral, más o menos equilibrada en cuanto al género de los seleccionados, por la vía de incorporar mujeres sin interés en la maternidad»[18].

14. MOLINA NAVARRETE, C., «Redes sociales en línea y Derecho del Trabajo: los retos de un Estatuto de ciudadanía digital responsable para las personas trabajadoras», *Trabajo y Derecho*, núm. 11, 2020.
15. https://www.computing.es/a-fondo/que-es-el-big-data-y-como-funciona/
16. Parece necesario incorporar a la programación del algoritmo la evaluación de riesgos obligatoria a través de una Directiva específica, para que se tenga en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre la gestión del trabajo y la seguridad de los algoritmos. TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y extractivos: cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, Pamplona, 2023, pág. 215. En este sentido, el art. 7 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, señala que los Estados miembros velarán por que los empresarios evalúen los riesgos del sistema de gestión algorítmica para su seguridad y salud, en particular en lo que se refiere a los posibles riesgos de accidentes relacionados con el trabajo, los riesgos psicosociales y ergonómicos, así como la presión indebida ejercida sobre los trabajadores. También evalúen si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo e introduzcan medidas preventivas y de protección adecuadas.
17. La programación y desarrollo del algoritmo puede condicionar de forma voluntaria o involuntaria posibles vulneraciones de derechos fundamentales, como el principio de igualdad y no discriminación. Además, se pueden generar riesgos psicosociales intrínsecos asociados al miedo de perder el trabajo, a sufrir discriminación algorítmica y a la inseguridad de no saber cómo funciona el algoritmo. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *El algoritmo como soporte de las decisiones empresariales: claves jurídico-laborales para una transición justa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2025.
18. GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Algoritmos y transparencia …», *op. cit.*, pág. 11.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

3.3. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS Y EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA ERA DIGITAL

La LO 3/2018, de 5 de diciembre, sobre Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales, además de adaptar el ordenamiento jurídico interno al Reglamento (UE) general de protección de datos, directamente aplicable en el Reino de España desde el 25 de mayo de 2018, tiene por objeto «garantizar los derechos digitales de la ciudadanía conforme al mandato establecido en el artículo 18.4 de la Constitución». En este sentido, la dependencia o subordinación digital pone de relieve las posibilidades de reforzamiento del poder de control empresarial y de su ejercicio a través de herramientas digitales, hecho frente al que han de actuar los derechos fundamentales de los trabajadores, limitando el uso de la informática para hacer posible el pleno ejercicio de sus derechos[258].

Hasta ahora el ET reconocía la protección del derecho a la intimidad en el ámbito laboral de forma general en su art. 4 y también como límite de las facultades empresariales de control y vigilancia del art. 20.3, especialmente en caso de registros como señala el art. 18 y de verificación del estado de enfermedad como indica el art. 20.4 del ET.

La LOPD en sus disposiciones finales añade un nuevo precepto, concretamente, la Disposición Final 13ª de la LOPD introduce un art. 20 bis en el ET, bajo el título Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, en el que se reconoce el derecho de los trabajadores «a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización». La regulación de estos derechos no sólo va a recaer en la normativa legal porque el artículo 91 de la LOPD indica que «los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral». Por esta razón, se concede un importante protagonismo a la autonomía colectiva en la determinación del contenido de estos derechos, encargada de definir garantías adicionales[259].

En idéntico sentido, se modifica el EBEP, ya que la Disposición Final 14ª de la LOPD añade una nueva letra j bis) en su art. 14 que reconoce como derecho individual el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocaliza-

258. CASAS BAAMONDE, M.E., «Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada», *Lefebvre-El Derecho, Centro de Documentación Judicial. Actum Fiscal*, núm. 143, 2019, pág. 4.

259. BAYLOS GRAU, A., «Los derechos digitales y la negociación colectiva», *La Ley Digital*, versión online (La Ley 15588/2018), pág. 1.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ción, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Llegados a este punto, es necesario tener en cuenta que la era digital ha supuesto la ruptura de la frontera clásica entre el tiempo de trabajo y el descanso. La digitalización hace que se pueda trabajar en cualquier momento y lugar y, por ello, que se puedan romper las fronteras clásicas entre el tiempo de trabajo efectivo y el descanso, influyendo en, cuando no directamente conculcando, el derecho al descanso y a las vacaciones. Esto da lugar a la aparición de un «trabajador digital», que se caracteriza por la multiplicación de las zonas de concurrencia entre esos tiempos productivos y de descanso, generando nuevos tiempos de subordinación, los de «dependencia online». Ese desproporcionado sometimiento a la permanente conexión puede vulnerar el derecho a la conciliación de la vida familiar y dar lugar a la aparición de nuevos riesgos psicosociales que afectan a la salud de las personas trabajadoras.

La regulación del tiempo de trabajo cierto y limitado que costó años de lucha conseguir al albor del nacimiento de la sociedad industrializada y el correlativo derecho a un tiempo de descanso sin interferencia empresarial de ningún tipo, puede cambiar por el uso de los móviles inteligentes, con motivo de la sobreexposición tecnológica que puede terminar convirtiendo al trabajador en el «nuevo esclavo tecnológico del siglo XXI». De esta manera, cuando el trabajador concluye su jornada laboral, previamente fijada, se siente obligado a seguir en contacto con la empresa, por lo que entra en un tiempo que puede configurarse como de «disponibilidad tecnológica». Permanente disponibilidad, con desmesurado nivel de interacción, que el TJUE considera tiempo de trabajo. La intromisión laboral en el tiempo de descanso puede producirse durante la noche, el fin de semana, festivos e, incluso, puede afectar al período vacacional anual, desnaturalizando sus tiempos de descanso, con grave perjuicio para su vida laboral y privada. Todo ello acaba afectando su estado de salud y fomenta la posible aparición de síndromes de dependencia de la tecnología, su permanente consulta y re-consulta, lo que se conoce con el nombre de tecno-adicción, propiciando la aparición de nuevos riesgos profesionales como el «cibercansancio», «acoso institucional», «tecno-fobia», «tecno-filia», «tecno-ansiedad», «esquirolaje tecnológico», «ciber-vigilancia», hasta llegar, al agotamiento emocional y cognitivo, tecno-estrés por sobrecarga de información o el conocido como síndrome de «*burn out*» o trabajador quemado. Hay que tener en cuenta que un trabajador asfixiado y que no ha desconectado debidamente estaría menos motivado y sería menos productivo. Por ello algunos Estados miembros de la Unión Europea, como Francia y posteriormente Italia han procedido a su regulación.

El Reino de España ha procedido a la regulación normativa del derecho a la desconexión digital, de forma tangencial al derecho a la protección de datos en la LOPD, reconociendo expresamente el derecho a la desconexión digital, aña-

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

diendo una nueva letra j bis) en el artículo 14 del EBEP. La norma delega en la negociación colectiva su desarrollo para garantizar su cumplimiento. Sin embargo, sería conveniente el reconocimiento expreso del derecho a la desconexión digital en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales[260]. En consecuencia, sería positivo hacer referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al derecho a la desconexión y la importancia de valorarlo como riesgo psíquico, ya que los reconocimientos médicos tradicionalmente van dirigidos a valorar las aptitudes físicas del trabajador (vista, reflejos, oído…), pero deberían abarcar también el análisis de las potenciales dolencias psíquicas como el tecno-estrés y la tecno-adicción, que pueden dar lugar a depresiones y situaciones de incapacidad temporal. Por ello es necesario la concreción material de los aspectos preventivos y los mecanismos de tutela del derecho de intimidad informática y su régimen de responsabilidades como consecuencia de no garantizar la salud de los trabajadores.

También sería positivo completar esta regulación con alguna precisión normativa en la LPRL[261], por la evidente conexión existente entre la desconexión digital y el estado de la salud de los trabajadores. Es necesario hacer énfasis en el derecho a la desconexión digital como medida de prevención de riesgos laborales y elemento coadyuvante de una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que se hace necesario efectuar correctamente una oportuna evaluación de riesgos y descripción de puestos de trabajo para saber la posible incidencia de tales efectos perniciosos.

Por otro lado, también sería recomendable y necesario contemplar este deber empresarial en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para conseguir garantizar su cumplimiento. Es necesario establecer el medio para ejercer el derecho a la desconexión que se deberá regular en los convenios colectivos mediante la negociación colectiva en sus normas de gestión de personal, es decir, por medio de convenios y pactos. Además, también es necesario reflexionar sobre las oportunas acciones de formación, concienciación y sensibilización sobre el correcto uso de los medios digitales.

260. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

261. Existe una previsión de reformar la LPRL con el objetivo de modernizar el sistema preventivo, hacerlo más inclusivo y adaptarlo a los nuevos riesgos y realidades del mundo laboral digital, con un lenguaje inclusivo y una visión integral de la salud. También se pretende actualizar el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, para elevar las exigencias formativas de los técnicos en prevención, impulsar la formación continua y reconocer nuevas competencias en salud mental, género y digitalización. En definitiva, la reforma impulsa una prevención más humana, moderna y corresponsable, adaptada a la realidad laboral del siglo XXI. https://prevencionar.com/2025/10/17/las-10-claves-de-la-nueva-ley-de-prevencion-de-riesgos-laborales/ (última visita el 17 de noviembre de 2025). Reformas totalmente necesarias, ya que el contexto, desde el punto de vista de la digitalización, es muy diferente en 1995 y en la actualidad, por ello es necesaria la actualización y adaptación de la LPRL.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

La dependencia o subordinación digital pone de relieve las posibilidades de reforzamiento del poder de control empresarial y de su ejercicio a través de herramientas digitales, hecho frente al que han de actuar los derechos fundamentales de los trabajadores, limitando el uso de la informática para hacer posible el pleno ejercicio de sus derechos. La persona trabajadora tiene derecho a que el tiempo de descanso transformado en laboral le sea retribuido como horas extraordinarias o que esa disponibilidad sea considerada como tiempo de trabajo como si fuera una guardia localizable, especialmente cuando conlleva la prestación de servicios, aunque sea desde el domicilio del trabajador y fuera de su jornada laboral. Además, hay que tener en cuenta que trabajar en exceso puede producir daños en la salud del trabajador por falta de descanso, por lo que podrá reclamarse la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por la vía civil.

Existen diferentes soluciones para garantizar el derecho a la desconexión digital, como el cierre del servidor de la empresa y la desconexión automática de los equipos informáticos en los períodos Inter jornadas y en las vacaciones. Un sistema, a valorar en cada empresa en concreto en la negociación que se desarrolle, que permita la distribución, en la medida de lo posible, de esas tareas entre los compañeros de igual categoría y cualificación profesional que permanezcan en servicio, para evitar la sobrecarga de tareas a la vuelta de un período vacacional.

La consideración de la desconexión digital en el ámbito laboral como un deber empresarial y su acompañamiento en la LISOS, entre sus artículos 7, 8 o 9 como infracciones graves o muy graves, permitiría a la inspección de trabajo actuar y sancionar a los empresarios que incumplan la normativa. Asimismo sería recomendable evaluar los riesgos psicosociales en los diferentes puestos de trabajo y evaluarse en qué medida los diferentes puestos están o no sometidos a un exceso de jornada generado por medios digitales.

En la regulación del derecho a la desconexión digital juega un papel relevante la negociación colectiva, ya que posiblemente una regulación rígida acabaría perjudicando tanto al empleador como a los trabajadores, por tanto parece acertado confiar parte de la tarea, siempre bajo un mínimo legal, a la ductilidad de la negociación colectiva. En definitiva, es fundamental el papel que se le ha otorgado en la LOPD a la negociación colectiva y por ello deberán ser los interlocutores sociales los que se encarguen de proteger mediante convenios colectivos garantistas, a ese nuevo empleado digital, que no puede o no sabe desconectar de los dispositivos tecnológicos que le vinculan permanentemente con su trabajo. Es necesario que se concreten en los convenios colectivos las medidas específicas que deben implementar las empresas, así como un sistema efectivo de control del tiempo de trabajo que permita examinar con rigor el tiempo de trabajo empleado por los trabajadores desde los distintos medios electrónicos.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI DERECHO GENERAL

La obra analiza el impacto de la inteligencia artificial y del uso de algoritmos en las relaciones laborales, con especial referencia a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en la selección de personal, promoción y extinción contractual. Esta excelente monografía da respuesta a preguntas actuales y controvertidas sobre las discriminaciones algorítmicas en el ámbito laboral, temática importante para el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Este oportuno libro llega a conclusiones de gran interés, incluyendo importantes reflexiones críticas y propuestas de mejora. Esta obra utiliza una metodología jurídica impecable, aporta innovaciones relevantes sobre la materia objeto de investigación y resulta de especial interés por su carácter práctico para todos los operadores jurídicos, porque su autor ha combinado su experiencia práctica como Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, con su capacidad investigadora como Doctor Profesor Titular de la Universidad de Vigo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ISBN: 978-84-1085-687-5

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0280/2005
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2005/0100

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI