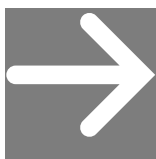


# Nuevos derechos digitales para los trabajadores



Junio 2022

## ¿Hablamos?

### Concepción Espinás

Directora del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal  
[concepcion.espinas@pwc.com](mailto:concepcion.espinas@pwc.com)

### Miguel Rodríguez-Piñero

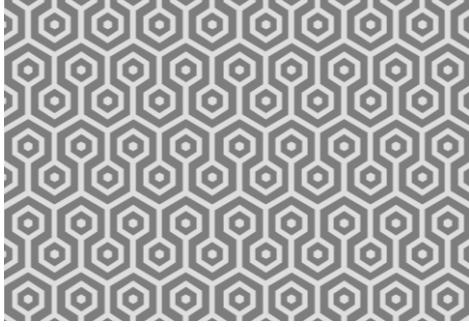
Senior Counsellor del área de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

Aunque la expresión derechos digitales aparece, por vez primera, a finales del 2018 -en la Ley Orgánica de Protección de Datos-, a estas alturas el referido concepto forma parte no sólo del ordenamiento jurídico, sino también de la práctica de los actores de las relaciones laborales. **Es una categoría de derechos de nueva creación, vinculada con la digitalización, y que se concreta en la garantía de la privacidad, la desconexión digital, la protección de datos...** Estos son, sin duda, los más conocidos, y tanto la ley como la negociación colectiva se han ocupado de desarrollarlos. No son, sin embargo, los únicos, y se están planteando otros con un contenido muy diferente, que hasta ahora no están siendo tan visibles, pero que van a exigir a las empresas su incorporación para evitar problemas en la gestión de las relaciones laborales.

En este contexto de lo que podríamos denominar como nuevos derechos digitales, ocupa una posición destacada la prohibición de la discriminación algorítmica, **consecuencia del uso generalizado de los algoritmos en los procesos de recursos humanos**, pues estos hacen surgir el riesgo de sesgos en las decisiones empresariales.

Son diversas las normativas nacionales e internacionales que están ya afrontando este riesgo, y en estas primigenias regulaciones, **nos encontramos con unos mismos instrumentos:** transparencia; explicabilidad; rendición de cuentas o responsabilidad algorítmica; accesibilidad; evaluación de impacto; gestión de riesgos y obligaciones de precisión, solidez y ciberseguridad; e información a los representantes de las personas trabajadoras.

La Agencia Europea de los Derechos Fundamentales ha elaborado útiles propuestas de protección de los derechos fundamentales en el desarrollo y uso de los algoritmos. Defiende la **transparencia sobre su proceso de elaboración**, para detectar y rectificar cualquier error en su aplicación, así como la evaluación del impacto de los derechos fundamentales, para identificar posibles sesgos y abusos en la aplicación y en los resultados obtenidos, y una medición del potencial de discriminación, en relación con motivos diferentes, como género, edad, etnia, religión, orientación sexual y política. Transparencia y evaluación deben de verificarse tanto sobre la calidad de los datos, como sobre la forma en que



funcionan los algoritmos (caja negra) y las facultades predictivas de los mismos. En la Unión Europea se trabaja con una propuesta de Reglamento -la conocida como Ley De Inteligencia Artificial-, que califica como "sistemas de IA de alto riesgo" a los usados "para la contratación o selección de personas físicas". Esta calificación impone un paquete de obligaciones a los proveedores y usuarios de la herramienta algorítmica, imponiéndoles, entre otras obligaciones: una evaluación de la conformidad realizada por un organismo independiente; detener un sistema de gestión de riesgos; adoptar prácticas adecuadas de gobernanza y gestión de datos; elaborar documentación técnica; asegurar unas capacidades de registro; transparencia y comunicación de información a los usuarios; la vigilancia humana; y obligaciones de precisión, solidez y ciberseguridad.

Otro de esos nuevos derechos digitales que destacan por su importancia es el derecho a la cualificación digital de las personas trabajadoras. Así aparece en la Carta de los Derechos Digitales y se reconoce de manera expresa a las personas trabajadoras, garantizando la adquisición de las competencias digitales requeridas en el ámbito laboral para disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo y ocupabilidad. En esta misma línea, la Declaración de Derechos Digitales y Principios para la Década Digital de la Unión Europea,

dispone que el referido derecho, supone **"dar a todos la posibilidad de adaptarse a los cambios que conlleva la digitalización del trabajo mediante la mejora y el reciclaje de las competencias"**.

El programa España Digital 2025, prioriza cerrar la brecha de competencias digitales entre personas empleadas y desempleadas para mitigar la cronificación de las situaciones de desempleo y permitir una recualificación continua a lo largo de toda la vida laboral, para lo que se está diseñando un Plan Nacional de Competencias Digitales.

Por último, existen derechos vinculados a la transformación digital de las empresas. En estas situaciones, cada vez más comunes, **se debe garantizar tanto la información a las personas trabajadoras y a sus representantes**, como la formación necesaria para afrontar con garantías esas nuevas exigencias profesionales.

Estos derechos están garantizados en textos de distinta naturaleza, algunos vinculantes, otros no tanto (como la Carta de Derechos Digitales). Pero una vez se **conozcan, promuevan y normalicen**; y, sobre todo, una vez que los desarrolle la negociación colectiva formarán parte del conjunto de obligaciones de las empresas para con su personal. Por esto conviene ir familiarizándose con ellos.