

**Congreso**  
**Abrimos caminos hacia el empleo.**  
**Impulsamos futuros.**



## Transición digital:

Adaptarse o desaparecer. ¿Cómo pueden prosperar las personas en la era digital/IA?.



Moderación  
**Ana Peñalver Blanco**

Técnica de innovación de proyectos y  
responsable de Red Social innovación.

# La transformación digital, la IA y su impacto en la vida laboral.



**María Luz Rodríguez Fernández**

Doctora y catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha



- ▶ Transformación digital, inteligencia artificial e impacto en la vida laboral
- ▶ 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 <b>Políticas de formación de la población trabajadora</b> <b>Políticas de igualdad contra las brechas digitales (género, edad, territorio, condición socioeconómica)</b>
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 <b>Dirección algorítmica y transparencia</b> 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 de 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**.

## 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**".



Congreso  
Abrimos caminos hacia el empleo.  
Impulsamos futuros.

**25 AÑOS**  
DE INCLUSIÓN LABORAL  
Y OPORTUNIDADES

Mesa de experiencias  
Bienestar emocional como clave de la  
empleabilidad: aprendizajes desde la  
práctica



**Santiago Boquete Sanluis**

Subdirector general de  
Formación y Cualificación  
para el Empleo de la Xunta  
de Galicia



**Anibal Stamati.**

Responsable de Formación Fundación  
ONCE



**Noelia Torres Baños.**

Directora de Factoría F5

## El papel de la IA en el acompañamiento al empleo: EMI



Santiago Boquete Sanluis

Subdirector general de  
Formación y Cualificación  
para el Empleo de la Xunta  
de Galicia

# EMI. Empleo Inteligente. ¿Qué es?



TOMA DE DECISIONES FUNDAMENTADA EN  
ANÁLISIS DE DATOS, EVIDENCIAS ESTADÍSTICAS Y  
ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL (LEY 3/2023  
DE EMPLEO Y CARTERA DE SERVICIOS)



COMBINA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ANALÍTICA  
DE DATOS Y PERMITE REALIZAR EL PERFILADO  
COMPETENCIAL DE LAS PERSONAS  
DEMANDANTES.

# Situación actual sne



EMPREGO  
GALICIA



Intermediación basada en ocupaciones (CNO 2011) que provoca rigidez en los sondeos y la necesidad de encuadrar todas las experiencias laborales en ocupaciones.




Dificultades en la correlación entre la programación de acciones formativas con la realidad de las necesidades de las empresas ya que requieren capacidades y competencias específicas.



Falta de conexión entre la elaboración de las políticas activas de empleo y la realidad del mercado laboral al no disponer de la capacidad de predecir su comportamiento o conocer exactamente qué competencias se están demandando.


# Qué nos aporta EMI?

 Perfilado REAL de competencias profesionales en base a la taxonomía europea ESCO (+13.000 competencias)

 Datos avanzados del mercado laboral aplicados al caso concreto. Asistencia a la persona orientadora y orientada para la toma de decisiones concretas en su búsqueda de empleo. La IA no impone, aconseja.

 Mejoras del proceso de intermediación al poder usar las competencias para detectar los perfiles más idóneos. EMI no criba CV, detecta la candidatura con mayor grado de adecuación de sus competencias con las requeridas

 EMI acerca las capacidades de la IA a las personas usuarias del SPEG. Elaboración de CV por IA en base a competencias y estudios personalizados del Mercado laboral.

 Permite detectar las necesidades formativas reales a nivel competencial en cada ayuntamiento, comarca y provincia de Galicia.



## Clasificación y datos ESCO



### ¿Qué es ESCO?

ESCO es la clasificación europea, promovida desde la Comisión Europea, que (entre otras) recoge las ocupaciones y competencias para el mercado laboral y la formación en la UE. Muestra de manera sistemática, las relaciones existentes entre estos dos conceptos.

### ¿Por qué lo usamos?

Para establecer las competencias de un demandante. Al crear un perfil competencial se parte de las ocupaciones de un demandante y viendo su equivalencia en el sistema europeo, podemos registrar sus competencias y gracias a esta información se le puede recomendar otras ocupaciones relacionadas.

### Herramientas para ayudarte a manejar los datos y la clasificación del sistema ESCO:

#### Equivalencias de ocupaciones CNO y ESCO



Aquí puedes encontrar la correlación que hay entre las dos clasificaciones: la CNO española y la ESCO europea

#### Glosario de ocupaciones ESCO



Busca y explora entre las casi 3000 ocupaciones que tiene ESCO, estructuradas en una jerarquía de 8 niveles

#### Glosario de competencias ESCO



Aquí puedes encontrar las más de 13000 competencias que hay registradas y su relación con las ocupaciones

## Tecnología con propósito: inclusión, innovación y talento diverso



Anibal Stamati.

Responsable de Formación Fundación

ONCE



[www.portalentodigital.es](http://www.portalentodigital.es)

## **POR TALENTO DIGITAL DE FUNDACIÓN ONCE**

### **Transición Digital: “Capacitación para la inclusión”**



# ¿Qué es **Por Talento Digital (XTD)**?

Es un **Programa Permanente de Formación** de la Fundación ONCE y sus dos asociaciones, Inserta Empleo e Inserta Innovación que **nace** en 2019 dirigido a **mejorar la empleabilidad** de las personas con discapacidad (**PCD**) en el **ámbito digital y tecnológico**.

El Centro de Formación XTD tiene su **sede principal** en **Madrid** (zona Embajadores). Es un **espacio polivalente** de **1800 m2** diseñado en torno a **3 pilares**: Accesibilidad, Sostenibilidad e Innovación Tecnológica. **Nueva sede** en 2025: Valencia. **Próximamente**: Barcelona y Málaga.

## Objetivos principales

- ✓ Mejorar las **competencias digitales básicas**
- ✓ Formar en los **perfiles tecnológicos más demandados**
- ✓ Dar respuesta a **necesidades específicas** expresadas por las **empresas**
- ✓ Adecuar los **perfiles profesionales** de las PCD a las **demandas digitales** del mercado laboral actual (formación adhoc)
- ✓ **Aumentar la empleabilidad** de PCD



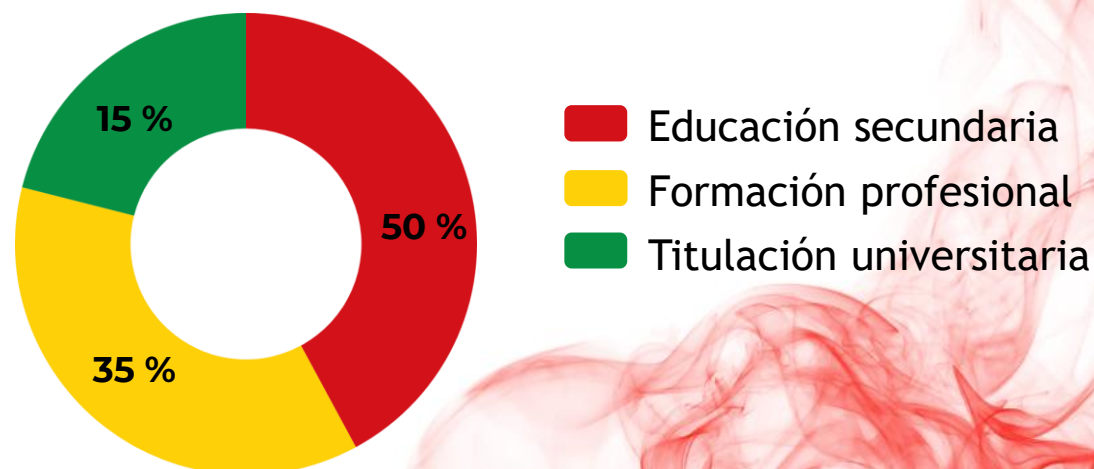
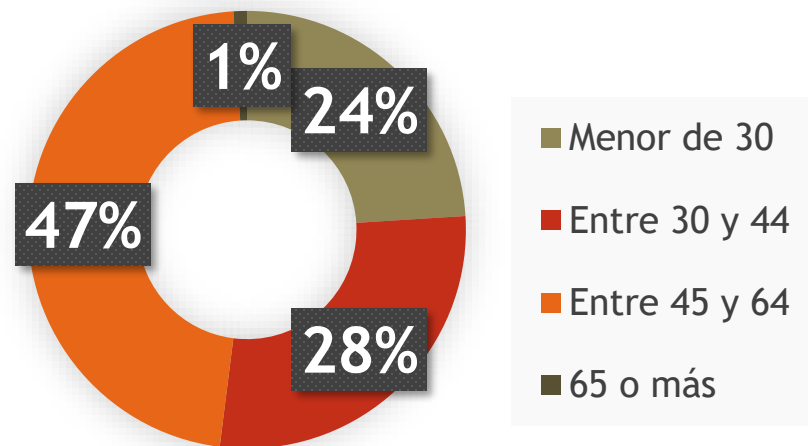
# La revolución digital como oportunidad de inclusión:

Desde entonces se ha formado a **más de 25.000 personas** con una cifra aprox.

- ✓ 5.000 personas/año
- ✓ 800 formaciones/año
- ✓ 2.356 alumnos/as finales
- ✓ +50% de alumnos/as finalizados/as contratados/as
- ✓ +46% estudiantes mujeres
- ✓ 99 becas concedidas

## Características de nuestras formaciones:

- Accesible y adaptada
- Modalidades: presencial, online y mixta
- En todo el territorio nacional
- Con un programa de ayudas



# Consejo Consultivo – Informe de Prospecitiva

En 2023 se conforma el **Consejo Consultivo (CC)** formado por **25 empresas y entidades** de diferentes ámbitos que destacan por su nivel tecnológico o por el proceso de digitalización que están inmersas. Además, hay **más de 70 empresas adheridas**.

## Objetivo:

- **Aportar ideas e información estratégica** de sus respectivos sectores
- **Valorar tendencias**
- **Definir programas educativos**
- **Generar oportunidades** para empresas y para nuestros beneficiarios

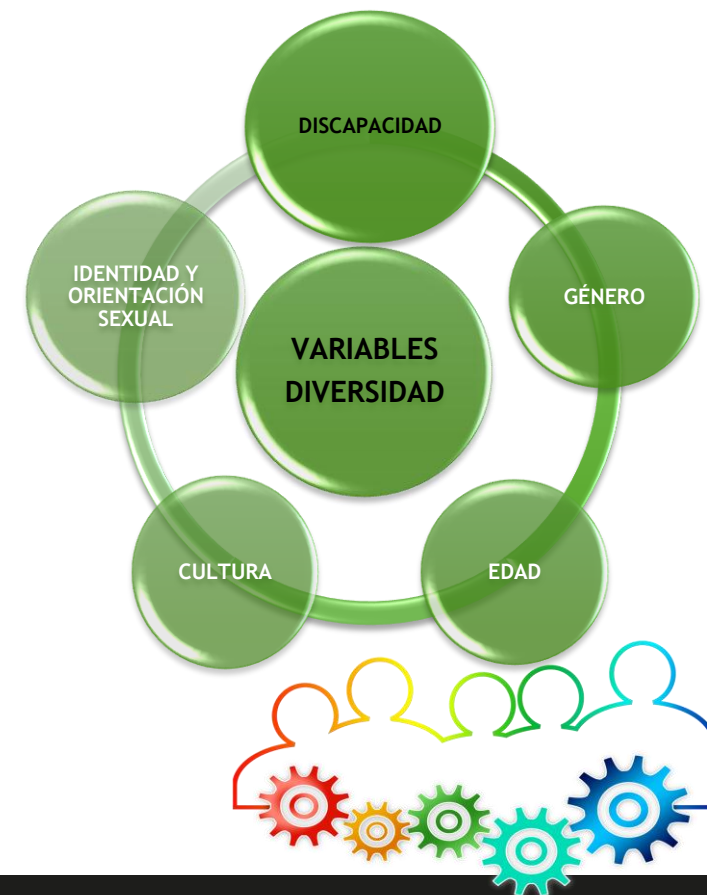




## Importancia diversidad e inclusión: equipos multidisciplinarios

- ❖ **Diversidad** e **inclusión**, las bases estratégicas para la **sostenibilidad** del equipo en este nuevo entorno exponencial.
- ❖ Se ha demostrado que las **empresas diversas obtienen mejores resultados** en todos los niveles y que los **equipos inclusivos y diversos toman mejores decisiones**.
- ❖ Las **barreras más frecuentes en el ámbito laboral** que se enfrentan las personas con discapacidad están relacionadas con diferentes **prejuicios, mitos y sesgos**.
- ❖ En los **procesos de contratación** es **clave** trabajar en 4 **niveles**: cultura organizacional, formación, políticas y procesos y liderazgo.

**Fijémonos en las CAPACIDADES y no en la disCAPACIDAD.**  
Se trata de **sacarle el máximo partido a las posibilidades reales** conociendo sus habilidades y **no imponerle creencias limitantes**.



La gente olvidará lo que dijiste,  
también olvidará lo que hiciste, pero  
**jamás olvidará cómo le hiciste sentir.**



# ¡MUCHAS GRACIAS!

## Anibal Stamati

Responsable Programa de Becas

Por Talento Digital



### CORREO

[astamati@fundaciononce.es](mailto:astamati@fundaciononce.es)



### SITIO WEB

[www.portalentodigital.es](http://www.portalentodigital.es)





Congreso  
Abrimos caminos hacia el empleo.  
Impulsamos futuros.

**25 AÑOS**  
DE INCLUSIÓN LABORAL  
Y OPORTUNIDADES



Noelia Torres Baños.

Directora de Factoría F5

