

Estudios de Deusto

Revista de Derecho Público

Vol. 74/1 enero-junio 2026

DOI: <https://doi.org/10.18543/ed7412026>

ESTUDIOS

EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE. A PROPÓSITO DE LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO ANTE LA IRRUPCIÓN DIGITAL

*The right to decent work. On the effectiveness of the
constitutional right to work in the face of the digital disruption*

María Dolores Montero Caro

Profesora Permanente Laboral (Acreditada a Titular) de Derecho Constitucional

Universidad de Córdoba. España

<https://orcid.org/0000-0001-9033-620X>

<https://doi.org/10.18543/ed.3579>

Fecha de recepción: 18.09.2025

Fecha de aceptación: 06.11.2025

Fecha de publicación en línea: junio 2026

Derechos de autoría / Copyright

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público es una revista de acceso abierto, lo que significa que es de libre acceso en su integridad. Se permite su lectura, la búsqueda, descarga, distribución y reutilización legal en cualquier tipo de soporte sólo para fines no comerciales, sin la previa autorización del editor o el autor, siempre que la obra original sea debidamente citada y cualquier cambio en el original esté claramente indicado.

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público is an Open Access journal which means that it is free for full access, reading, search, download, distribution, and lawful reuse in any medium only for non-commercial purposes, without prior permission from the Publisher or the author; provided the original work is properly cited and any changes to the original are clearly indicated.

Estudios de Deusto. Revista de Derecho Público

© Universidad de Deusto • ISSN 0423-4847 • ISSN-e 2386-9062, Vol. 74/1, enero-junio 2026

<http://www.revista-estudios.deusto.es/>

EL DERECHO A UN TRABAJO DECENTE.
A PROPÓSITO DE LA EFECTIVIDAD DEL DERECHO
CONSTITUCIONAL AL TRABAJO ANTE LA
IRRUPCIÓN DIGITAL¹

*The right to decent work. On the effectiveness of the
constitutional right to work in the face of the digital disruption*

María Dolores Montero Caro²

Profesora Permanente Laboral (Acreditada a Titular) de Derecho Constitucional
Universidad de Córdoba. España
<https://orcid.org/0000-0001-9033-620X>

<https://doi.org/10.18543/ed.3579>

Fecha de recepción: 18.09.2025

Fecha de aceptación: 06.11.2025

Fecha de publicación en línea: junio 2026

Resumen

En este estudio se examina el alcance y la efectividad práctica del derecho constitucional al trabajo en España. Para ello se parte del análisis de la configuración constitucional de este derecho enmarcado en el artículo 35 de la Constitución, destacando su carácter dual como derecho subjetivo y deber social, que le lleva a identificarse con una naturaleza “mixta”, a caballo entre los derechos fundamentales en

¹ Esta investigación se ha realizado en el marco de una estancia de investigación realizada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa en el año 2025, financiada por el proyecto de I+D+i Derechos y garantías públicas frente a las decisiones automatizadas y el sesgo y discriminación algorítmicas [2023-2026] (PID2022-136439OB-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y “FEDER Una manera de hacer Europa”.

² Email: mdmontero@uco.es

sentido estricto y los principios rectores de la política social y económica. Se analiza la noción de *trabajo decente* como parámetro de calidad del empleo, que vincula la efectividad de este derecho con la dignidad humana consagrada en el art. 10 CE. Las transformaciones tecnológicas recientes, como las derivadas del auge de la economía de plataformas, de la inteligencia artificial o del teletrabajo, han supuesto una gran incidencia para el mercado de trabajo, por lo que deviene prioritario reforzar, dentro del marco vigente, la implementación efectiva de este derecho constitucional.

Palabras clave

Derecho al trabajo; deber de trabajar; trabajo decente; políticas públicas de empleo; digitalización.

Abstract

This study examines the scope and practical effectiveness of the constitutional right to work in Spain. It begins by analysing the constitutional configuration of this right as set out in Article 35 of the Constitution, highlighting its dual nature as a subjective right and a social duty, which leads it to be identified as ‘mixed’ in nature, straddling fundamental rights in the strict sense and the guiding principles of social and economic policy. The notion of decent work as a parameter of job quality is analysed, linking the effectiveness of this right to the human dignity enshrined in Article 10 of the Spanish Constitution. Recent technological transformations, such as those resulting from the rise of the platform economy, artificial intelligence and teleworking, have had a major impact on the labour market, making it a priority to strengthen the effective implementation of this constitutional right within the current framework.

Keywords

Right to work; duty to work; decent work; public employment policies; digitalization.

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO. 1. El derecho y deber de trabajar. 2. Un derecho constitucional “mixto”. III. EL TRABAJO DECENTE COMO ÍNDICE DE CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE. IV. LA NECESIDAD (Y OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL) DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO. V. LAS IMPLICACIONES CONSTITUCIONALES DERIVADAS DE LAS TRANSFORMACIONES LABORALES RECIENTES. VI. CONCLUSIONES. VII. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN

1. El derecho al trabajo ocupa un lugar destacado en el constitucionalismo social contemporáneo por su relación con la dignidad humana y su inclusión en un Estado social y democrático de Derecho. En España, la Constitución de 1978 consagra en su artículo 35.1 no solo un derecho al trabajo, sino también el deber de trabajar, sin que por ello se pueda considerar un deber constitucional en sentido estricto del término, al carecer de coercibilidad directa. Ciertamente, este deber se muestra como una aspiración de involucrar a la ciudadanía en el bienestar común mediante el esfuerzo laboral.
2. La posición que el derecho al trabajo ocupa en el Título I de nuestro texto constitucional, en la sección 2ª del Capítulo III, le confiere una serie de garantías que difieren de los derechos fundamentales de la sección 1ª y de los principios rectores de la política social y económica contenidos en el Capítulo III del mismo Título. Esto ha determinado una configuración constitucional de este derecho con una doble faceta o naturaleza mixta. En este sentido, si bien no alcanza la categoría de derecho fundamental, trasciende la condición de principio programático. En consecuencia, estamos ante un derecho constitucional que vincula directamente a los poderes públicos exigiendo su promoción activa, a la vez que su contenido concreto depende en gran medida del desarrollo legislativo, que podemos encontrar principalmente en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Además de lo indicado, se puede hacer un seguimiento de la evolución del mercado de trabajo a través del estudio de lo que se entiende en cada momento por trabajo decente. Este concepto, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, ha sido implementado también por la Agenda 2030 de Naciones Unidas en su ODS 8 y se tiene en consideración en las políticas y reformas laborales. La calificación de un empleo como decente equivale a decir que un empleo es digno o, acotando la expresión al máximo, al menos no es precario.

- Igualmente hay que atender al art. 10 CE, que entiende la dignidad como fundamento del orden político y la paz social, calificativo este que le añade una dimensión cualitativa esencial al derecho al trabajo. Así, disponer de un empleo no basta y, tal y como reconoce el propio art. 35 CE y las normas que lo han desarrollado, es preciso que ese trabajo reúna condiciones adecuadas de libertad, igualdad, seguridad y remuneración para evitar la explotación o la precariedad. A todo ello, hay que sumar la importancia creciente del trabajo decente como factor de inclusión social y de progreso económico sostenible de un país.
4. El derecho constitucional al trabajo no se agota con el art. 35 CE, sino que debe ser estudiado de forma conjunta con el resto de los mandatos constitucionales que atribuyen a los poderes públicos obligaciones en materia de políticas de empleo. Así, por ejemplo, el art. 40.1 CE exige orientar la economía al pleno empleo, y el art. 41 CE garantiza la protección frente al desempleo. A la luz de estas consideraciones, se han adoptado medidas en España para fomentar el empleo y mejorar su calidad, como las derivadas del aumento del mínimo interprofesional, o la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en virtud de la cual se prohibió expresamente cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se instauró la obligatoriedad de crear planes de igualdad en algunas empresas y se reforzó el derecho de hombres y mujeres a la conciliación de su vida laboral y personal, entre otras cuestiones.
 5. Este estudio explora también las implicaciones constitucionales de las transformaciones tecnológicas recientes ya que, en todo caso, no pueden obviarse los cambios derivados de la digitalización de entre los que subrayamos los concernientes a la economía de plataformas, la automatización del trabajo con un claro protagonismo de la inteligencia artificial y, también, el teletrabajo, sobre todo desde su fuerte irrupción de la mano de la pandemia. Estos elementos que destacamos están redefiniendo la relación laboral y suponen un claro foco de atención acerca del estudio de la tutela del derecho al trabajo. Así, en esta última sección se abordan fenómenos como el empleo mediante plataformas digitales, la automatización de tareas por algoritmos y la progresiva implantación del trabajo a distancia. Cada uno de estos procesos conlleva afectaciones directas a la efectividad de los derechos laborales que van desde la pérdida de protecciones básicas y la aparición de vacíos de protección jurídica, hasta amenazas a la privacidad, a la igualdad de trato o a la conciliación de la vida personal. De este modo, se analiza cómo el ordenamiento español y el europeo han comenzado a reaccionar —mediante el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores “Ley Rider”, el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital o el nuevo marco europeo sobre inteligencia artificial– para encauzar estas novedades tecnológicas conforme a los principios constitucionales.

6. Por último, cabe indicar que son numerosos los estudios que han abordado la configuración constitucional del derecho al trabajo, aunque la novedad de este artículo radica en su tratamiento desde un enfoque integral y actualizado a la realidad social, las políticas públicas vigentes y los debates jurídicos iniciados tras las últimas transformaciones laborales acontecidas en los últimos años.

II. CONFIGURACIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO HUMANO AL TRABAJO

1. *El derecho y deber de trabajar*

El apellido de “decente” o “digno” que se presume del derecho al trabajo ya se vislumbraba en las declaraciones internacionales. Así, el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, en adelante) reconoce el derecho al trabajo, pero no a cualquiera, sino a uno que proporcione el disfrute de unas condiciones laborales justas y satisfactorias, una remuneración equitativa para sí y su familia y que asegure una existencia digna. Posteriormente, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) profundizó este reconocimiento al consagrar el “derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado” (art. 6), así como el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo remuneración justa, condiciones de seguridad e higiene y limitación razonable de la jornada (art. 7).

Nuestro texto constitucional reconoce en el artículo 35.1 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”. Esta fórmula de redacción comprende varios elementos fundamentales que deben ser estudiados de forma independiente.

En primer lugar, en lo que respecta a su titularidad, todo parece indicar que hablamos de un derecho limitado en principio a los nacionales españoles. El constituyente optó, de forma consciente, por la redacción de “todos los españoles” en lugar de “todas las personas” o “todos”. Sin embargo, el Tribunal Constitucional en la STC 107/1984 extendió los derechos laborales, una vez producida la contratación, a los extranjeros indicando que “no existe tratado ni Ley que establezcan la igualdad de trato entre nacionales y

extranjeros para el acceso a un puesto de trabajo –lo hay para la *titularidad y ejercicio de los derechos laborales una vez producida la contratación, con excepciones*” (STC 107/1984, de 23 de noviembre). El Tribunal Constitucional ha interpretado la titularidad del derecho al trabajo del artículo 35.1 en relación con el art. 13.1 CE, el cual reconoce a los extranjeros los derechos y libertades fundamentales, con las mismas condiciones que los españoles, en la medida en que lo dispongan las leyes o los tratados internacionales. Asimismo, la propia Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce en su art. 23 el derecho de todas las personas a trabajar y a ganarse dignamente la vida, constituyéndose, conforme al artículo 10.2 de la Constitución Española, en un criterio relevante para la interpretación de los derechos fundamentales. Se puede inferir por tanto que la única limitación constitucional en el reconocimiento de derechos a ciudadanos extranjeros es la derivada del derecho de participación política (art. 13.2 CE), conociendo así el límite máximo de los derechos de los extranjeros, pero no así su contenido mínimo (Uriarte Torrealday, 2010).

En segundo lugar, destaca la coexistencia de un deber y un derecho al trabajo. Situando el deber en primera posición por delante del derecho, sin que ello por sí mismo suponga una declaración de intenciones del constituyente de priorizar el deber por encima del derecho al trabajo. La Constitución española, al igual que la Declaración de Derechos y Deberes del Ciudadano y que otros textos constitucionales, incorpora junto a los derechos una serie de deberes constitucionales. A diferencia de otros deberes constitucionales, como el de defender a España (art. 30 CE)³ y el deber de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos (art. 31 CE), el deber al trabajo se considera un deber impropio en la medida en que carece de coercibilidad directa. Se trata, más bien, de un mandato genérico a la ciudadanía de contribuir al bienestar común a través del esfuerzo laboral. En esta línea se sitúa Vigo Serralvo (2023) al defender que el deber constitucional de trabajar comportaría una exigencia concreta consistente en que cada persona se esfuerce por realizar una actividad productiva legítima que le permita mantenerse por sí misma y contribuir al desarrollo económico general. Sin embargo, la falta de cumplimiento de este deber no conllevaría una sanción concreta ya que el empleo

³ Con la aprobación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas se impulsó la profesionalización de las Fuerzas Armadas dando lugar, posteriormente a la aprobación del Real Decreto 247/2001, 9 de marzo, por el que se adelantaba la suspensión de la prestación del servicio militar y al Real Decreto 342/2001 de suspensión la prestación social sustitutoria del servicio militar. En virtud de ellas se suspendió en España la prestación del servicio militar obligatorio el 31 de diciembre de 2001. Desde entonces, el deber constitucional subsiste, pero sin exigencia de cumplimiento obligatorio.

está sometido a las reglas de la economía de mercado. Es por ello por lo que se entiende que su eficacia radica, en todo caso, en una mera orientación interpretativa del derecho al trabajo y de las políticas públicas de empleo. En consecuencia, se duda de la juridicidad real de este deber constitucional al trabajo en la medida que impone, de forma abstracta, un deber jurídicamente inexigible, lo cual ha sido catalogado por algunos autores directamente como un “absurdo” (Rubio Llorente, 2001).

Por lo antedicho, el derecho al trabajo se configura, en puridad, como un derecho de carácter dinámico que va más allá del mero reconocimiento formal como derecho individual, situando a los poderes públicos como sujetos obligados a promover su realización efectiva (STC 22/1981 de 2 de junio). De forma similar, se encuentra la argumentación desarrollada por el art. 1 de la Carta Social Europea (CSE) que establece las obligaciones de los Estados para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo. Se erige así el que sería el contenido mínimo del derecho al trabajo en el ámbito europeo, no bastando con un mero reconocimiento de la libertad de trabajar, sino con el mandato directo a los Estados para que presten servicios públicos de empleo y formación, y promuevan activamente la generación de puestos de trabajo, especialmente para los grupos con dificultades de inserción (Pérez Domínguez, 2024).

Este mandato directo a los poderes públicos (art. 40.1 CE) se enmarca en la proyección colectiva del derecho al trabajo, que vendrá condicionada, lógicamente, por la coyuntura económica del país. En periodos de crisis económica, como la sufrida a partir de 2008, que trajo consigo altos niveles de paro en nuestro país, resulta cuanto menos utópico que los poderes públicos, siguiendo el mandato constitucional del art. 40.1, puedan acercarse al tan deseado pleno empleo. Pero ello no es óbice para entenderlo como una línea de actuación pública que persigue un fin de interés general. Este carácter programático del art. 40.1 CE es, precisamente, lo que lo sitúa como principio rector de la política social y económica.

En cuanto al contenido específico del derecho al trabajo, el propio texto constitucional lo enumera de la siguiente forma: derecho a la libertad de elección de profesión u oficio, derecho a la promoción a través del trabajo, derecho a una remuneración suficiente y prohibición de discriminación en el empleo por razón de sexo. Todas estas facultades hacen alusión a una visión digna del trabajo. En este sentido, la libre elección de profesión supone la prohibición de la esclavitud y los trabajos forzados, así como la prohibición del Estado de imponer un empleo específico. Por su parte, el derecho a promocionar a través del trabajo hace referencia a la posibilidad de progreso social y económico.

Lo que se encuentra fuera del debate es que la dignidad laboral no es posible si no va unida a una remuneración suficiente para satisfacer las

necesidades básicas del trabajador y su familia, dirigiéndose así un mandato al Gobierno para fijar un salario mínimo interprofesional. En esta línea, el Tribunal Constitucional ha considerado que “mediante esta intervención estatal, se atiende a un interés social que, sin embargo, no disminuye el papel de las partes sociales en la consecución de otros mínimos salariales por encima de los indisponibles del mínimo interprofesional” (STC 3/1984 de 7 de marzo)⁴. El principio número 6 del Pilar Europeo de los Derechos Sociales aprobado en 2017 indica que “deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales y que, al mismo tiempo, salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo”. De igual manera, “deberá evitarse la pobreza de los ocupados, debiendo estar todos los salarios fijados de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales”. En este sentido se enmarca la Directiva (UE) 2022/2041, en virtud de la cual se insta a los Estados miembros a adoptar medidas para la fijación de salarios mínimos adecuados. Aunque no impone una cuantía específica, promueve que los salarios mínimos legales se sitúen en torno al 60% del salario mediano nacional, fomentando así la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales. Los avances en este sentido en España son destacables como lo pone de manifiesto el hecho de que se haya pasado de los 736 euros de 2018 a los 1.184 euros mensuales en 14 pagas en 2025 (Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero).

En último lugar, resulta particularmente relevante que el precepto constitucional mencione expresamente el derecho a la no discriminación por razón de sexo (Agudo Zamora, 2022). Se entiende que ya el propio principio de igualdad y no discriminación del art. 14 CE abarca, de una forma más amplia, la discriminación por razón de sexo, por lo que podría considerarse que el art. 35 CE está siendo reiterativo. Quizás, el constituyente tenía la

⁴ El Estatuto de los trabajadores, como ley básica que regula el derecho constitucional al trabajo, incorpora la obligación del gobierno estatal de fijar anualmente un salario mínimo interprofesional, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, teniendo en cuenta:

- a) El índice de precios de consumo.
- b) La productividad media nacional alcanzada.
- c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel” (art. 27.1 ET).

intención de resaltar la evidente desigualdad de trato hacia las mujeres en el ámbito laboral, más sangrante si cabe en el momento de redacción del texto constitucional, a finales de los años setenta. El propio Tribunal Constitucional amplió las posibles causas de discriminación laboral basadas en circunstancias personales o sociales (STC 31/1984, de 7 de marzo y 74/1998, de 31 de marzo) quedando actualmente reflejadas en el art. 4.1. c) del Estatuto de los trabajadores⁵. La situación de las mujeres, personas con discapacidad o migrantes evidencia que aún existen importantes barreras de acceso a un trabajo decente. En este sentido, los planes de igualdad, la transparencia retributiva y la promoción de la diversidad deben formar parte de las estrategias estructurales para el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por España. A este respecto, resulta de especial relevancia la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que recoge, entre otras cuestiones, una serie de obligaciones de información a favor de los trabajadores desde el primer día de la relación laboral. Así, por ejemplo, se exige que se informe con claridad sobre los elementos esenciales del contrato, como la jornada, el salario, los complementos o las condiciones de disponibilidad, reforzando la seguridad jurídica de los trabajadores y facilitando la detección de prácticas discriminatorias o abusivas.

El derecho al trabajo se presenta como un elemento imprescindible para el crecimiento y el desarrollo económico del país, de ahí que se pueda integrar dentro del conjunto de principios constitucionales que ordenan la vida económica de nuestro Estado social y democrático de Derecho, pasando a formar parte de la llamada Constitución económica. El desarrollo normativo de este derecho constitucional viene configurado en el Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) siguiendo la reserva de ley formulada en el art. 35.2 CE. Por todo lo antedicho, coincidimos con González Melgar y Álvarez Arregui (2025) al afirmar que, actualmente “el derecho al empleo sigue siendo un eje fundamental de los derechos humanos como recurso para la lucha contra la exclusión social”. Este giro implica que no basta con garantizar el acceso al empleo, sino que el empleo debe realizarse en condiciones que respeten la dignidad.

⁵ Sobre desigualdad de género en el ámbito laboral destaca el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la STC 166/1988 de 26 de septiembre. Asimismo, otros supuestos de discriminación en materia laboral son aquellos relacionados con el acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Sobre estos aspectos, la jurisprudencia del TC y la adopción de compromisos internacionales han configurado un marco jurídico en el que se reconoce legitimidad a la implementación de medidas de acciones positivas, como las derivadas de cuotas de reserva de empleo o incentivos, entre otras, que permitan garantizar la igualdad efectiva en el ejercicio del derecho al trabajo.

2. *Un derecho constitucional “mixto”*

La ubicación del derecho al trabajo en el texto constitucional ha generado debates doctrinales respecto a su naturaleza. Su identificación como derecho de carácter social no sigue el mismo tratamiento constitucional que otros con idéntica denominación. Así, por ejemplo, dentro de la categoría de derechos sociales podemos encontrar tres subcategorías diferenciadas en función de su efectividad práctica. Por un lado, se situarían el derecho a la educación, la libertad sindical y el derecho de huelga como derechos fundamentales en sentido estricto (Sección 1ª, del Capítulo II, del Título I CE); en segundo lugar, encontramos los llamados “derechos y deberes de los ciudadanos”, como el derecho al trabajo, a la negociación colectiva o la función social de la propiedad, (Sección 2ª, del Capítulo II, del Título I CE) que gozarían de un nivel de protección intermedio. Por último, la gran mayoría de los catalogados como derechos sociales se insertan en el Capítulo tercero del Título I de la CE bajo la rúbrica “principios rectores de la política social y económica”. Estos últimos, pese a que en muchas ocasiones vienen precedidos de la palabra “derecho”, no son auténticos derechos desde el punto de vista estrictamente jurídico del término.

Esto sugiere que el constituyente quiso otorgarle al trabajo la condición de derecho plenamente constitucional, en lugar de mero principio, pese a no alcanzar el estatus de derecho fundamental de la Sección 1ª (arts. 15 a 29 CE). En consecuencia, siguiendo las reglas del art. 53 CE, el derecho al trabajo es susceptible de protección jurisdiccional ordinaria, pero no es directamente invocable en el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, que queda reservado a los derechos fundamentales. Esta distinción nos permite situar al derecho al trabajo como un derecho constitucional de tipo mixto. Por un lado, vincula directamente a todos los poderes públicos, al igual que ocurre con los derechos fundamentales (Cruz Villalón, 1989, p. 39) y, por otro lado, carece de eficacia inmediata, ya que se trata de un derecho de configuración legal, con un fuerte componente programático, aunque sin llegar a situarse en la posición de los principios rectores (Capítulo III del Título I CE).

No obstante, si miramos más allá de la excluyente consideración de fundamental reservada solo para aquellos derechos situados en la Sección 1ª del Capítulo II, y la ampliamos a aquellos derechos estrechamente vinculados con la dignidad humana, sin duda, la lista sería más amplia. En esta línea se sitúa la tesis sostenida por Herreros López (2011, p. 83) al preguntarse si se estaría respetando la dignidad si no se garantizaran el derecho a la salud, a una pensión o el derecho a la vivienda. Del mismo modo, podemos afirmar que tener un empleo con una remuneración suficiente debe considerarse un presupuesto indispensable para la dignidad humana, pues “permite que cada

individuo desarrolle sus capacidades, tenga un sentido de pertenencia y contribuya activamente a la sociedad; [...] a nivel social, el trabajo impulsa el desarrollo económico, pues permite a las personas generar ingresos, acceder a servicios básicos y mejorar su calidad de vida” (Hernández-Infante *et al.*, 2025, p. 174). A este respecto, resulta también relevante la posición mantenida por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR) de las Naciones Unidas (2006), sobre el derecho al trabajo reconocido en el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuando afirma que “el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana” (párr. 1).

Siguiendo con su consideración como derecho de naturaleza mixta, encontramos tanto facetas de derecho subjetivo exigible, como otras en las que se aprecia claramente su carácter de principio programático. Así, por ejemplo, en la ya citada STC 22/1981, el Pleno del TC explicitó el aspecto individual de este derecho al afirmar que éste “se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos si no existe una justa causa”. Por su parte, en su dimensión colectiva, el derecho al trabajo implica “un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo” (STC 22/1981, FJ 8). Esta vertiente colectiva conecta con el art. 40.1 CE, que ordena a los poderes públicos acometer una política orientada al pleno empleo, reforzando así su faceta de principio rector al obligar al Estado a procurar que el derecho al trabajo pueda realizarse efectivamente para toda la población. En palabras del Tribunal, si no se promoviese el pleno empleo, “el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población llevaría consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte”, poniendo de manifiesto la interdependencia entre las dos dimensiones.

A la luz de estas consideraciones puede afirmarse que el derecho al trabajo en España es un derecho social con una doble dimensión. Por un lado, puede ser considerado como un derecho de naturaleza subjetiva en ciertos aspectos fundamentales (igualdad en el acceso al empleo y estabilidad en el mismo, protección frente a despidos, libre elección de oficio, etc.), cuya vulneración puede alegarse ante los tribunales ordinarios e incluso llegar al TC vía cuestión de inconstitucionalidad o amparo indirecto (por violación de derechos asociados, como la no discriminación del art. 14 CE). Por otro lado, pese a no encontrarse en el Capítulo III, del Título I de la CE, es también un principio programático que orienta la acción del Estado hacia el pleno empleo y la mejora continua de las condiciones de trabajo. Esta naturaleza híbrida coincide con la noción de los derechos sociales modernos, que

combinan elementos de exigibilidad inmediata con otros de desarrollo gradual y que se materializan como mandatos dirigidos a los poderes públicos con el objetivo de garantizar el carácter social de nuestro modelo de Estado (art. 1.1 CE). Así, por ejemplo, además de la clara dimensión política del derecho al trabajo, encontramos también una dimensión jurídica, cuando se configura como derecho para todas las personas, y una dimensión social, al implicar un salario con el que se posibilita cubrir necesidades básicas (Lugo Garfias, 2016, p. 384).

Otros países de nuestro entorno que también han constitucionalizado el derecho al trabajo en términos similares son, por ejemplo, Italia, Portugal y, de una forma menos categórica, Francia, pues no aparece directamente en la Constitución vigente, sino en el Preámbulo de la anterior Constitución. Así, la Constitución italiana de 1947, en su artículo 4 establece que “la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promueve las condiciones que hagan este derecho efectivo. Todo ciudadano tiene el deber de desarrollar, según sus posibilidades y su elección, una actividad o una función que contribuya al progreso material o espiritual de la sociedad. Se aprecia, por tanto, la misma terminología de derecho y deber que en la norma suprema española, aunque claramente en el texto italiano se hace un mayor énfasis en el mandato programático que se hace al Estado de las condiciones para la efectividad del derecho. De forma parecida, la Constitución de Portugal de 1976 proclama el derecho al trabajo, “con garantía de la remuneración, la seguridad y la higiene, y el derecho a la asistencia en el desempleo” (art. 58.1), a la vez que encomienda al Estado la ejecución de políticas de pleno empleo (art. 58.2). Por su parte, el Preámbulo de la Constitución francesa de 1946 declara: “Todo individuo tiene el deber de trabajar y el derecho a obtener un empleo”, habiendo sido interpretado como un objetivo social y no como un derecho exigible individualmente. Teniendo además presente que los principios del Preámbulo de 1946 tienen valor constitucional en Francia, pero su efectividad depende de las leyes que los desarrollen, es una razón más para afirmar que no confieren directamente a una persona el derecho a ser provisto de un empleo por el Estado.

En atención a lo expuesto, la idea de que el derecho al trabajo comporta deberes claros de actuación para el Estado no es algo exclusivo del constituyente español. Las diferentes declaraciones de derechos internacionales, así como otros textos constitucionales de democracias de nuestro entorno, han subrayado esta necesaria actitud proactiva por parte de los poderes públicos en materias como el fomento del pleno empleo, la eliminación de obstáculos que dificulten su acceso o el aseguramiento de condiciones laborales dignas para el trabajador (salario, seguridad, higiene, etc.).

III. EL TRABAJO DECENTE COMO ÍNDICE DE CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIBLE

La expresión de “trabajo decente” tiene su origen en el seno de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 con la presentación del informe presentado por el director general de entonces a la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo cuyo título era precisamente ese: “trabajo decente”. La OIT entendió el trabajo decente como una búsqueda de varios objetivos: i) la promoción del empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; ii) la adopción y ampliación de medidas de protección social sostenibles y adaptadas a las circunstancias nacionales; iii) la promoción del diálogo social y iv) el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Se puede asimilar el concepto de decente al concepto de digno y, por tanto, relacionarlo con el presupuesto básico de los derechos fundamentales del art. 10 CE que, tal y como hemos visto anteriormente, son el fundamento del orden político y la paz social. En un Estado social y democrático de Derecho, como es el nuestro, el trabajo ocupa un lugar central como factor de inclusión social y realización de la dignidad humana. De hecho, los poderes públicos deben aprobar y ejecutar medidas que permitan a la ciudadanía su participación en condiciones de igualdad en la vida económica, evitando así la marginación. En este marco, el empleo es, sin duda, la principal forma de participación económica y obtención de recursos que permite una existencia digna en las democracias actuales. Desde esta perspectiva, tener un empleo no solo proporciona ingresos, sino también un estatus social, autonomía personal, e incluso un sentido de pertenencia social y contribución al bien común. Por el contrario, una situación de desempleo prolongado suele acarrear pobreza, exclusión social y erosión de otros derechos básicos. Es por ello por lo que el derecho al trabajo adquiere en el Estado social una dimensión instrumental respecto de otros derechos, ya que sin trabajo difícilmente puede garantizarse plenamente el derecho a la vivienda, a la cultura, o a la protección de la familia, sobre todo en épocas de crisis económica en las que los poderes públicos ven limitada su acción de promotores de estos derechos sociales por cuestiones de ahorro presupuestario.

A diferencia de lo que ocurre con el derecho a la vivienda en nuestro texto constitucional, que se refiere expresamente a que la vivienda debe ser digna (art. 47 CE), en el art. 35 CE no se habla del trabajo digno o, siguiendo con su sinónimo, trabajo decente. No obstante, si seguimos con esta comparativa, pese a no hacer uso de este “apellido”, sí que deja claro cuáles son algunas de las características que hacen del trabajo un trabajo digno o decente, a saber: libre elección de profesión u oficio, promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda hacerse

discriminación por razón de sexo. En la misma línea, el art. 40 CE manda velar por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizar el descanso necesario, lo que atañe a la integridad física y moral del trabajador, directamente vinculada a su dignidad. Sin embargo, habría que acudir a la normativa de desarrollo del derecho a la vivienda para poder conocer cuáles son las características que debe tener para ser considerada merecedora del calificativo de digna.

El propio concepto de trabajo decente, o digno, es dinámico y va configurándose en función de la situación económica del país, de las transformaciones laborales que han surgido en los últimos años y las que surgirán en un futuro próximo, así como en función de los propios cambios sociales y generacionales que plantean otra concepción de la dignidad laboral diferente a la de generaciones anteriores. En este contexto, la propia concepción del trabajo decente promulgada en 2008 por la OIT ya difiere de la actual, pues entonces la incursión de la tecnología, en la vida cotidiana en general y en la laboral en particular, no era tan acusada como hoy. Así, por ejemplo, todo lo referente a la digitalización del trabajo, el uso de la inteligencia artificial o los empleos a través de plataformas han reconfigurado el término de trabajo decente (Riaño Casallas, 2024).

El trabajo decente sería la cara de la moneda opuesta a la precarización laboral. En este sentido, se puede afirmar que siempre que existan supuestos de precarización laboral el trabajo adolecerá de su carácter de digno o decente.

En el año 2015, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan que recoge 17 objetivos específicos, los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, en adelante), orientados a fomentar el progreso económico, social y ambiental de los países y sus sociedades. Desde entonces, gobiernos de distintas latitudes han comenzado a incorporar gradualmente estos ODS en sus políticas públicas. Un ejemplo evidente de ello se observa en nuestro país, donde muchas de las normas o planes que se aprueban incluyen en sus exposiciones de motivos una justificación que las vincula con alguno de los ODS (Montero Caro, 2023, p. 141).

El trabajo y, en particular el trabajo decente para todas las personas, también se ha reconocido como uno de los 17 Objetivos previstos por Naciones Unidas (ODS 8) estrechamente relacionado con un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Este reconocimiento no es nuevo en el seno de Naciones Unidas; ya con la aprobación en 2000 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), el antecedente de la Agenda 2030 actual, también se hacía alusión a la búsqueda del pleno empleo y del trabajo decente para todos, incluidos mujeres y los jóvenes (meta 1.b, introducida en 2005), como meta específica del ODM 1 “erradicar la pobreza extrema y el hambre”. Como se puede apreciar, con el paso del tiempo se ha dado mayor importancia al

trabajo decente y pleno empleo como instrumentos necesarios para conseguir un desarrollo sostenible a nivel global. En este sentido, han pasado de ser considerados una meta más dentro de un objetivo del milenio, a ser considerados, con la aprobación de los ODS de 2015, un objetivo en sí mismo que posee sus propias metas.

Llegados a este punto conviene detenerse en hacer una pequeña reflexión sobre la conveniencia o no de agrupar el empleo en el mismo ODS que el crecimiento económico. La propia ONU reconoce que el incremento de la productividad laboral y el descenso de la tasa de desempleo es un medio para alcanzar el tan ansiado crecimiento económico sostenido e inclusivo. Efectivamente, la relación entre mejores índices de empleo y mayor crecimiento económico de un país es una realidad incuestionable, pero desde un punto de vista simplista en el cual, por ejemplo, no se tiene en cuenta la idiosincrasia de cada territorio. Por ejemplo, si solo usamos el PIB como indicador de referencia fundamental para medir el grado de crecimiento económico de un país, es bastante probable que no estemos teniendo en cuenta las desigualdades existentes en lugares donde la mayor parte de la riqueza del país se concentra en muy pocas manos (Piketty, 2020). Por ello, otros autores vienen reclamando una nueva forma de medir el crecimiento económico con alternativas como, por ejemplo, el Índice de Desarrollo Humano (Gutierrez Goiria y Herrera, 2021, p. 57).

Por este motivo, entendemos que el crecimiento económico debería configurarse más bien como un principio transversal a todos los ODS y no como un objetivo propio, pues el concepto de “desarrollo sostenible” ya lleva aparejado una concepción de mejora económica sostenible. No obstante, a la hora de definir las distintas metas del que sería un nuevo ODS 8, exclusivamente centrado en la búsqueda del pleno empleo y el trabajo decente, sí que sería necesario identificar cómo las diferentes medidas adoptadas en materia de empleo contribuyen al desarrollo económico.

IV. LA NECESIDAD (Y OBLIGACIÓN CONSTITUCIONAL) DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA DE EMPLEO

A diferencia de la mayor parte de derechos civiles, basados en una concepción liberal de su ejercicio, los derechos sociales llevan aparejada la asunción de obligaciones positivas por parte de los poderes públicos para su efectividad. Se trata de una consecuencia de la concepción social de nuestro modelo de Estado que persigue unas condiciones de vida digna para sus ciudadanos que contribuyan al tan ansiado Estado del bienestar. El propio marco constitucional previsto en el art. 9.2 CE justifica la intervención del Estado en la economía y el mercado de trabajo para garantizar la efectividad real de los

derechos constitucionales como el del trabajo. Así, en lo que respecta al derecho al trabajo, tal y como ya se ha abordado anteriormente, se requiere una intervención activa tanto del legislador como del poder ejecutivo para crear las condiciones materiales para su ejercicio. Este mandato a los poderes públicos se recoge en la propia Constitución en varios preceptos; el ya mencionado artículo 40.1 CE, encuadrado en los principios rectores, establece que “los poderes públicos realizarán una política orientada al pleno empleo”⁶⁷. Este mandato implica que las políticas económicas generales deberán priorizar la creación de puestos de trabajo suficientes para toda la población activa. Sin embargo, el propio devenir cíclico de las economías o la irrupción inesperada de algún elemento desestabilizador del mercado laboral, como lo fue por ejemplo la situación de confinamiento a raíz de la declaración del estado de alarma como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, hacen en ocasiones difícil este mandato.

Asimismo, el propio art. 35 CE supone un mandato a los poderes públicos de proteger los contenidos allí reconocidos: la libre elección de empleo, una remuneración suficiente, la promoción en el trabajo, así como garantizar que no se produzcan tratos discriminatorios. En lo que respecta, por ejemplo, a la remuneración suficiente, el gobierno debe revisar anualmente el salario mínimo interprofesional con los agentes sociales con el objetivo de asegurar un nivel digno de ingresos. Del mismo modo, son numerosas las medidas y normas adoptadas en pro de un marco laboral antidiscriminatorio, por citar algunas de ellas, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prohibió expresamente cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, instauró la obligatoriedad de crear planes de igualdad en algunas empresas y reforzó el derecho de hombres y mujeres a la conciliación de su vida laboral y personal, entre otras cuestiones.

El artículo 41 CE también perfecciona el derecho al trabajo disponiendo que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. Con base en este precepto nuestro Estado garantiza la protección de

⁶ El pleno empleo es un dato macroeconómico que supone un nivel de paro friccional mínimo, lo cual no significa, como una gran parte de la población piensa de forma equivocada, que la cifra de desempleo sea necesariamente igual a cero. En concreto, el Ministerio de Trabajo y Economía Social define el pleno empleo como la “situación de completa utilización de los recursos productivos de una economía: es lo opuesto al paro. En particular, situación de completa utilización de la fuerza de trabajo”. Se considera que se alcanza el pleno empleo cuando se incluye un pequeño porcentaje de paro, generalmente hasta el 4% de la población activa (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025).

quienes, por circunstancias diversas, puedan quedar en situación de desempleo. Nos encontramos así con la base constitucional de las prestaciones por desempleo y de otros subsidios o ayudas de inserción (Molina Navarrete, 2025). Precisamente, la efectividad del derecho al trabajo en un Estado social como es el nuestro, no puede derivarse solo por el número de trabajadores, sino también por cómo se socorre a quienes no logran trabajar, evitando que una situación de paro se traduzca automáticamente en exclusión social.

El Estado, por tanto, debe desplegar políticas activas de empleo y medidas de fomento laboral que ayuden a colectivos desfavorecidos. En esta línea se sitúan, por ejemplo, los incentivos a la contratación de jóvenes a través del Plan de Garantía Juvenil impulsado junto a la UE; la contratación de mayores de 55 años o de personas con discapacidad; así como los programas de formación para desempleados de larga duración. La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo ha impulsado una serie de políticas activas orientadas a mejorar la empleabilidad y fomentar un mercado laboral inclusivo, ampliando los colectivos de atención prioritaria.

No obstante, la efectividad práctica del derecho al trabajo y todas sus implicaciones políticas han sido objeto de crítica desde la transición democrática hasta la actualidad. España ha convivido desde entonces con altas tasas de desempleo estructural, como las vividas con la crisis económica de comienzos de los noventa, la de 2008 o la más reciente vinculada a la paralización global de la actividad económica como consecuencia de la pandemia de la Covid. Situaciones que también han propiciado la aparición de situaciones de precariedad laboral que, al igual que el paro, perjudican de forma notable a jóvenes y parados de larga duración. Esta realidad pone de relieve la distancia existente entre la proclamación jurídico-constitucional del derecho al trabajo y su alcance real. En este sentido, y trayendo nuevamente a colación la concepción del trabajo decente, nunca se debe dejar en segundo lugar los aspectos cualitativos del trabajo, ni aún en épocas de crisis donde parece que lo único importante es bajar de cualquier forma las altas tasas de desempleo. Tal y como afirma Gil y Gil (2020) “hay que evitar la contraposición entre el empleo y los derechos. No basta con crear empleos. El empleo debe ser digno, con derechos”.

Tomando como referencia las dos últimas grandes reformas en materia laboral que se han producido en España, la de 2012 y la de 2021, se pueden vislumbrar a grandes rasgos los cambios más significativos que se han llevado a cabo en esta materia y que han puesto de manifiesto como, en un periodo de aproximadamente diez años, el mercado de trabajo en nuestro país ha cambiado de forma notable. En primer lugar, en virtud del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma laboral se adoptaron una serie de medidas con el objetivo de fomentar la contratación y aumentar la flexibilidad interna de las empresas, en un contexto marcado por

la crisis económica y financiera que asolaba por entonces a España de forma severa. Estamos hablando de un periodo en el que la tasa de desempleo llegó a situarse en un 27,16% de la población activa en el primer trimestre de 2013, representando un récord histórico con más de 6,2 millones de personas desempleadas. Entre las principales novedades que supuso esta reforma se encuentran la flexibilización del despido, las nuevas modalidades de contratación con mayor periodo de prueba, la priorización de los convenios de empresa sobre los sectoriales en más ámbitos, así como la mayor flexibilidad en la modificación de las condiciones de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por su parte, la reforma laboral acaecida en 2021 en virtud del Real Decreto-ley 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se aprueba en un contexto totalmente diferente al de 2012. Así, habiéndose ya superado las consecuencias de la crisis económica de 2008 que se tradujeron en unas elevadas cifras de desempleo, nos encontramos en un momento histórico en el que, además de intentar combatir las consecuencias en el empleo provocadas por la crisis sanitaria de 2020, el mercado de trabajo tenía que enfrentarse a nuevas realidades y dificultades que se manifestaban, por ejemplo, en una alta tasa de temporalidad, sobre todo en jóvenes y mujeres. Con esta reforma adquiere, por ejemplo, gran relevancia jurídica y práctica el modelo de contrato fijo-discontinuo como principal alternativa legal al contrato temporal por obra o servicio. Esta nueva regulación que propone la reducción de los contratos temporales responde a las recomendaciones de la UE como parte de la obtención de los fondos *Next Generation* (López Ahumada, 2022). Si bien esta medida ha sido aplaudida por algunos sectores doctrinales como herramienta para reducir la temporalidad del trabajador dotándolo de mayor estabilidad laboral, también puede traducirse en situaciones de inseguridad laboral en los periodos de inactividad, pudiendo, en palabras de Alujas Ruíz (2023, p. 80) aportar precariedad al mercado laboral debido a la indefinición sobre el inicio de la actividad, su duración y las posibilidades de reiteración. No puede obviarse, además, que esta medida puede ser vista por parte de la oposición política como una forma encubierta de “maquillar” las cifras reales de desempleo.

A estas medidas hay que sumarle un nuevo cambio de paradigma surgido a raíz de la reforma laboral de 2021 en lo que a la importancia de los convenios se refiere, ya que supone el fin de la prioridad absoluta de los convenios de empresa sobre los sectoriales en materia salarial. Asimismo, se refuerza el papel de los expedientes de regulación de empleo (ERTE) como mecanismos de flexibilidad interna.

Como suele ser habitual en el ámbito laboral, los intereses de los empresarios y de los trabajadores difieren, quedando en manos de quienes tienen la

potestad legislativa y ejecutiva de decantarse por defender los intereses de unos en perjuicio de los otros. Dicho de otra manera, nos encontramos con el eterno dilema de conflicto entre dos derechos constitucionales: el derecho al trabajo (art. 35 CE) y la libertad de empresa (art. 38 CE) en el que es necesario insistir en que el régimen jurídico de las relaciones laborales no puede depender exclusivamente de la situación económica del país, de las presiones de los mercados o de las exigencias que se derivan de una competencia feroz en un mundo globalizado (Naranjo de la Cruz, 2014, p. 132). El uso indiscriminado de la temporalidad para hacer frente a situaciones de excedencia de personal en situaciones de crisis empresariales puede corregirse, por ejemplo, a través del uso de los ERTE (Cruz Villalón, 2022)

V. LAS IMPLICACIONES CONSTITUCIONALES DERIVADAS DE LAS TRANSFORMACIONES LABORALES RECIENTES

La tecnología, por su propia naturaleza, tiene un elemento dinámico que transforma o, al menos erosiona, todo lo que alcanza. Y, desde luego, el trabajo no se iba a librar de esta cuestión. Este tránsito gradual hacia una mayor incidencia en la tecnologización en la vida de las personas acecha al derecho al trabajo desde diversas perspectivas que abordaremos a continuación. Dichas perspectivas pueden concentrarse en tres grandes subsectores, a saber: la economía de plataformas, la automatización del trabajo con todo lo que conlleva la inserción de la inteligencia artificial en el ecosistema laboral y, en último término, la generalización del trabajo a distancia como nuevo modelo de relación laboral.

En primer lugar, todo lo relativo a la economía de plataformas ha supuesto la creación de nuevas modalidades de empleo que tienen como nota característica la conexión directa entre la oferta y la demanda de servicios y, con ello, la aparición de nuevas modalidades de empleo, y subempleo. Como elemento paradigmático encontramos a los *riders* o a los conductores de vehículos VTC (Doménech, 2017). La consecuencia de esta nueva relación era que las plataformas consideraban a estos trabajadores como autónomos basándose para ello en que las plataformas simplemente operaban como facilitadores, como meros intermediarios de carácter tecnológico, generando con ello un beneficio en el modo de prestar el servicio desde el punto de vista del consumidor, reduciendo las asimetrías informativas y los costes de transacción; generando considerables economías de escala y de red; y prestando de manera muy eficiente y rentable el servicio (Doménech, 2021). Pero la consecuencia de ello, desde un prisma jurídico, era la eliminación de garantías en la relación laboral y la pérdida de derechos. De este modo, las protecciones que operan en la relación laboral se difuminaban o, simplemente desaparecían. Así, no disponían de un salario mínimo, no había límite en la jornada

laboral, no se cotizaba para el desempleo y demás cuestiones aparejadas. En estas circunstancias, estaban estos trabajadores en una zona de nadie, un lugar adverso para su protección laboral, todo ello amparado por la dificultad de catalogar la relación laboral que tenían respecto de las plataformas. Y ello porque estas personas disponían de un empleo, virtualmente eran una suerte de emprendedores que realizaban sus tareas, pero en la práctica ese empleo dependía de manera directa de la plataforma en cuestión, trabajando bajo los algoritmos de las plataformas en cuanto a la asignación de las tareas, por lo que se encontraban sujetos a penalizaciones o expulsiones si no se llevaban a término atendiendo a ciertos parámetros.

Esta situación descrita produjo un amplio debate, tanto doctrinal (Doménech, 2019) como jurisprudencial, sobre la verdadera naturaleza del vínculo laboral (Todolí Signes, 2018). Respecto de España, para resolver esta situación destaca la regulación introducida por el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, conocida como “Ley Rider”⁷, la primera norma en Europa que abordó integralmente esta cuestión y que introducía la presunción de laboralidad para las actividades de reparto mediante plataformas digitales (Todolí Signes, 2020), de modo que, salvo prueba en contrario, los repartidores debían ser considerados como trabajadores por cuenta ajena de la empresa de la plataforma. Esta reforma respondió, en buena medida, a la doctrina fijada por la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre, en la que se reconoció expresamente la existencia de una relación laboral entre un repartidor y la empresa Glovo. El alto tribunal afirmó que el trabajador estaba integrado en la organización de trabajo del empleador y que la empresa ejercía un poder directivo mediante un sistema digital, configurando una relación de ajenidad y subordinación incompatible con el trabajo autónomo.

Además, se añadió el derecho a la información algorítmica (art. 64.4 d ET), otorgando a los representantes de los trabajadores el derecho a conocer los criterios de los algoritmos que afecten a condiciones laborales (Todolí Signes, 2021). El objeto no era otro que alumbrar en cierta manera los criterios de toma de decisiones automatizadas que las plataformas realizaban desde una suerte de caja negra. Esa introducción de la transparencia en esas decisiones aportaba claridad en cuanto al modo en que procedían las

⁷ Inicialmente con el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, sustituido, aunque con el mismo contenido, por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

plataformas para asignar pedidos, fijar horarios o determinar despidos, que, en esta relación laboral dotada premeditadamente de un carácter especial, se traducían en desactivaciones de cuentas.

Como cabía esperar, las plataformas no han sido muy proclives a adoptar esta normativa, siendo la tendencia efectuar nuevos modelos de implementación del servicio o buscar recovecos legales para tratar de eludir la cuestión matriz en cuanto a la relación laboral de los trabajadores con la plataforma. En cualquier caso, solo el debate doctrinal y la normativa generada para tratar de paliar esta situación ya puede considerarse un hito en la adaptación del derecho al trabajo en lo relativo al avance tecnológico y, en concreto, respecto de la economía digital. Y, en clave constitucional, también cabe destacar que la “Ley Rider” expande las garantías del derecho al trabajo en tanto en cuanto extiende las garantías del derecho respecto de un colectivo que se encontraba en una situación de precariedad al estar excluido de la protección constitucional, además de integrar lo relativo a la defensa de derechos fundamentales como la igualdad y la no discriminación, en este caso en entornos algorítmicos. En esta línea, la Sentencia n.º 2949/2020 del Tribunal Ordinario de Bolonia, dictada el 31 de diciembre de 2020, ya había declarado discriminatorio el algoritmo de asignación de Deliveroo (algoritmo conocido como “Frank”), porque penalizaba indiscriminadamente a *riders* que no se conectaban con frecuencia, sin contemplar causas justificadas (Castillo Parrilla, 2020), provocando con ello una discriminación indirecta hacia quienes, por circunstancias personales, no podían mantener una disponibilidad absoluta (Fernández Sánchez, 2021).

Por otra parte, tal y como se apuntó más arriba, otro elemento a destacar es el relativo a la automatización del trabajo y la abrupta implantación de la inteligencia artificial en los entornos laborales. De este modo, una cuestión que no pasa inadvertida para nadie es que la inteligencia artificial va a redefinir, también, las nociones básicas que se tienen de la concepción del trabajo mismo. No es descabellado pensarlo teniendo en cuenta que su impacto en todos los órdenes de la vida de las personas está siendo gradual. En cualquier caso, hay diferentes perspectivas del asunto. Calvo sostiene que no podemos predecir cuándo las máquinas lo harán todo y el trabajo del ser humano será absolutamente prescindible, pero sin duda ese tiempo llegará (Calvo, 2018, p. 211). No es, ni mucho menos, una posición aislada. Rifkin, en la misma línea, ya afirmaba que en los próximos años nuevas y más sofisticadas tecnologías informáticas basadas en la información y en el empleo de los ordenadores llevarían a la civilización a situaciones cada vez más próximas a la desaparición del trabajo (Rifkin, 2004). Las instituciones son conscientes de ello puesto que en el seno de la UE se considera que “la IA está modificando la naturaleza del trabajo: se crearán nuevos empleos, mientras que otros desaparecerán y la mayor parte sufrirá transformaciones”, tal y como se indica

en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Inteligencia artificial para Europa*, Bruselas, 25 de mayo de 2018. COM (2018) 237 final. SWD (2018) 137 final.

Con este esquema surgen varios interrogantes si abordamos la materia desde una óptica constitucional. Así, este desempleo provocado por la evolución tecnológica no es una materia completamente novedosa a lo largo de la historia. En cada avance técnico unos empleos han perecido y otros han aparecido de la mano de la evolución de la tecnología. El problema concreto de la actualidad es que los empleos de índole manual no son superados por otros de carácter intelectual, sino que son los propios empleos con una carga de valor añadido en términos intelectuales los que son fulminados por la inteligencia artificial. La duda razonable que existe en estos términos es en qué nuevo aspecto se van a reciclar los numerosísimos puestos de trabajo que van a desaparecer por la progresión de la inteligencia artificial y su capacidad de procesar información y generar resultados a una velocidad ni soñada por el intelecto humano, sin contar las ventajas añadidas para el empleador con este nuevo tablero de juego en el que la inteligencia artificial se diferencia del trabajador en cuestiones tan sustanciales como la ausencia de remuneración, la eliminación de las posibilidades de organizarse en clave de protección de derechos ni, por supuesto, en la necesidad de proporcionar horas de descanso. Por todo ello, desde un punto de vista de la eficiencia en la realización del trabajo la inteligencia artificial ha irrumpido con gran estruendo en las dinámicas laborales tradicionales.

Ahora bien, desde un punto de vista constitucional, todo esto interpela directamente al Estado en su obligación de política de pleno empleo. Ese es el motivo por el que se exige una respuesta pública que apueste por la formación y la reconversión laboral de carácter masivo para que los trabajadores adquieran competencias digitales y puedan acceder a nuevos espacios laborales. No anticipamos nada que no sea conocido por todos si afirmamos que el derecho al trabajo en una economía tecnológicamente disruptiva demandará una adaptabilidad constante de la fuerza laboral, y es deber público facilitar esa adaptación para prevenir el paro tecnológico de larga duración en ciertos colectivos, que serán, además, los que respondan a los núcleos más vulnerables de la sociedad como las personas con poca formación, aquellas de mediana edad en sectores en declive y, en general, los grupos humanos que presentan una difícil inserción en otros espacios, con el consiguiente problema social que puede desembocar.

La automatización y la inteligencia artificial sustitutiva de puestos de trabajo es, por descontado, un problema de primer orden en relación con el derecho al trabajo. Pero, además, la inteligencia artificial también incide de manera directa en los puestos de trabajo existentes y, en consecuencia, en las

condiciones laborales de los trabajadores. Nos referimos a la expansión de sistemas algorítmicos de control y gestión del trabajo que pueden afectar, sin duda, a derechos de los trabajadores en términos de privacidad, con la monitorización constante del trabajo o la productividad, en términos de dignidad, debido a las decisiones deshumanizadas sin una explicación comprensible y razonable⁸ o, incluso, en términos de igualdad, algo improbable teniendo en cuenta los sesgos que presentan habitualmente los algoritmos.

Sobre lo apuntado, como apunta Escajedo (2024, p. 212) según el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE algunos usos de IA en el ámbito laboral pueden, incluso, estar prohibidos. El ejemplo paradigmático es el uso de sistemas de reconocimiento de emociones en el trabajo: “Se prohíbe el uso de sistemas de IA para inferir emociones de personas físicas en lugares de trabajo [...] salvo fines médicos o de seguridad” (art. 5.1.f del Reglamento). Y, respecto de la monitorización, Todolí ha realizado profundos trabajos en la materia de manera que sostiene que el trabajo en los centros de atención telefónica (*call centers*) se encuentra entre los más afectados por los altos niveles de monitorización. En estos contextos, los algoritmos realizan un control detallado que abarca el número de llamadas gestionadas, su duración, los períodos de pausa e, incluso, el contenido de las conversaciones, mediante el análisis de palabras clave, la entonación y el tono de voz. En este sentido, la empresa *CallMiner* sostiene que su software es capaz de evaluar y calificar la atención brindada durante las llamadas en aspectos como profesionalidad, cortesía y empatía, elaborando además un ranking entre los trabajadores con base en estos criterios (Todolí Signes, 2022, p. 155). De forma análoga, en los supermercados se registra la velocidad con la que cada cajero escanea los productos del carrito de la compra, lo cual permite establecer comparaciones entre empleados. Esta información se utiliza con propósitos vinculados a la retribución, la asignación de turnos, la eventual desvinculación de los trabajadores menos veloces, y para incentivar la competencia entre cajeros con el fin de aumentar el ritmo de trabajo. Asimismo, el trabajo que implica el uso de ordenadores —ya sea en oficinas o en modalidades de teletrabajo— está sujeto a una vigilancia exhaustiva del tiempo laboral y a una evaluación posterior mediante algoritmos que calculan índices de productividad. Un ejemplo de ello lo proporciona la empresa *Crossover*, que dispone de una herramienta denominada *WorkSmart* destinada a la monitorización de ordenadores. Este software contabiliza las pulsaciones de teclado y ratón, registra la actividad en pantalla, supervisa los correos electrónicos enviados e,

⁸ Sobre ello Lazcoz apunta que la supervisión humana del art. 14 del Reglamento de Inteligencia Artificial no se agota en una simple revisión técnica, sino que requiere que el operador esté capacitado, tenga poder efectivo de decisión y no actúe de forma meramente simbólica (Lazcoz Moratinos, 2024, p. 691).

incluso, toma una fotografía cada diez minutos a través de la cámara web del dispositivo. De este modo, todo segundo en que no se detecta actividad en el ordenador –aunque el trabajador pudiera estar reflexionando o tomando notas en una libreta– es penalizado (Todolí Signes, 2022, p. 156).

En esta línea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en el asunto *Bărbulescu c. Rumanía* de 2017, examinó el caso de un trabajador despedido tras ser monitorizadas sus comunicaciones electrónicas por parte de la empresa. El TEDH concluyó que, si bien puede existir cierto margen de control empresarial, este debe ser proporcionado, transparente y conocido de antemano por el trabajador. La falta de información previa clara y la ausencia de una ponderación entre el derecho a la intimidad y los intereses empresariales llevaron al Tribunal a estimar que se había producido una vulneración del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), es decir, al derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. Esta doctrina refuerza la idea de que la dignidad del trabajador y su esfera privada subsisten en el espacio laboral, y que la automatización de la relación laboral no exime de cumplir el respeto a los derechos fundamentales.

Además, los trabajos presenciales no se libran de este tipo de controles y rankings de productividad. Existen en el transporte, la limpieza, la hostelería, etc. El ejemplo más conocido es el control que realiza Amazon a los mozos de almacén midiendo el número y velocidad de cajas empaquetadas, los pasos dados en un día dentro de los almacenes, las pausas para ir al baño o socializar, etc. Así, mediante pulseras inteligentes o chips en las botas se realiza un exhaustivo recuento del trabajo prestado y junto a otras variables se elabora un índice de productividad que es usado para generar avisos automáticos (la pulsera vibra o se le envía un mensaje a la misma) o se despiden de forma automatizada a las personas que no alcanzan una mínima productividad. De acuerdo con los datos, el 10% de los trabajadores de almacén de Amazon en EEUU han sido despedidos por el índice de productividad (Todolí Signes, 2023).

Y todo ello sin obviar que los propios procesos de selección de personal se realizan ya, en muchos casos, con el auspicio de la inteligencia artificial, arrastrando discriminaciones pasadas de género y raza, que afectan en gran medida a las mujeres. El razonamiento es sencillo, si tradicionalmente las mujeres no han ocupado puestos de enjundia en las empresas, el algoritmo va a replicar esta situación como determinante para no seleccionar a mujeres en determinados puestos de responsabilidad o de perfil técnico, pero no por su falta de valía o cualificación, sino porque la discriminación sufrida en el pasado, que se verá actualizada, va a ser barnizada con la inteligencia artificial. El algoritmo aprenderá que los puestos de responsabilidad han sido desempeñados por hombres, asociando un plus a los hombres para desempeñar

determinadas tareas y, en consecuencia, afectando negativamente a las candidaturas de mujeres. El caso del proceso de selección Amazon es el más famoso en este sentido (Chang, 2023). De todos modos, el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a normas armonizadas en materia de inteligencia artificial, establece un marco jurídico vinculante que, sin llegar a prohibir de forma general el uso de sistemas de IA en los procesos de selección de personal, sí los somete a un régimen especialmente riguroso al calificarlos como sistemas de “alto riesgo” (Presno Linera, 2024, p. 247). Esta calificación se recoge en el artículo 6.2, en relación con el Anexo III, punto 4, donde se incluyen expresamente los sistemas utilizados para la contratación o selección de personas físicas, así como aquellos que influyen en decisiones relativas a su promoción, despido, asignación de tareas o monitorización del desempeño laboral. En consecuencia, cualquier uso de IA con dichos fines debe ajustarse a las exigencias del Título III, Capítulo 2 del Reglamento, que configura un conjunto de obligaciones destinadas a mitigar los riesgos inherentes a este tipo de aplicaciones. Entre estas obligaciones destacan la evaluación previa de riesgos (art. 9), la exigencia de gobernanza de los datos utilizados para el entrenamiento del sistema (art. 10), la trazabilidad y la conservación de registros de funcionamiento (art. 12), la obligación de facilitar una documentación técnica que permita la verificación del cumplimiento normativo (art. 11), así como la implementación de mecanismos que garanticen la supervisión humana efectiva (art. 14) y la transparencia en las decisiones automatizadas (art. 13), incluyendo la necesidad de proporcionar información comprensible tanto a los usuarios como a los afectados.

Como vemos, el legislador europeo no prohíbe de iure el uso de IA en los procesos de selección, pero lo supedita a una serie de garantías que, en la práctica, limitan considerablemente su aplicación si no se dispone de sistemas robustos, auditables y alineados con los derechos fundamentales.

El tercer fenómeno que vamos a destacar en la evolución tecnológica en relación con el derecho al trabajo es la consolidación del teletrabajo o trabajo a distancia, potenciado primero por las mejoras en conectividad y luego súbitamente incrementada por la pandemia de Covid-19 en 2020. En cuestión de semanas, millones de trabajadores pasaron a desempeñar sus funciones desde casa, lo que obligó a improvisar soluciones desde un punto de vista jurídico y organizativo. Así, en muchas ocasiones esta modalidad de trabajo llegó para quedarse, de manera que, reconociendo la permanencia de esta modalidad, España aprobó la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, que estableció un marco específico basado en la voluntariedad por acuerdo entre las partes; el derecho a la compensación de gastos, de modo que la empresa debe sufragar o compensar los gastos en que incurra el empleado por trabajar desde casa como internet, la luz o el material empleado; la igualdad de derechos con los

trabajadores presenciales, con una misma jornada máxima, mismos permisos, acceso a formación y oportunidades de carrera; y la especial atención a la prevención de riesgos laborales en el domicilio con aspectos relacionados con la ergonomía o la desconexión digital para evitar jornadas interminables.

La ley mencionada, junto con el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores sobre intimidad, también refuerza el derecho a la privacidad del teletrabajador ya que el empleador puede adoptar medidas de control de la actividad como instalar software o pedir informes, pero respetando la dignidad y la intimidad del empleado en su hogar.

En términos constitucionales, el teletrabajo presenta algunas cuestiones destacables porque permite la conciliación de la vida personal y familiar al reducir desplazamientos y, también, permitiendo horarios más flexibles, además de que puede integrar en el empleo a personas antes excluidas por barreras de movilidad o geográficas, lo cual es un elemento muy positivo para la integración laboral de personas con discapacidad física que tienen serias dificultades para desplazarse o, sencillamente, se ajusta de manera más adecuada a la vida de trabajadores que son habitantes de zonas rurales con pocas empresas locales pero que pueden trabajar remotamente para una empresa urbana. Desde luego, esto redundará en una mayor realización del derecho al trabajo decente para estos colectivos, por lo que la promoción del teletrabajo accesible se ha visto como una vía de inclusión laboral de personas con movilidad reducida o para mantener en el empleo a trabajadores mayores que prefieren trabajar desde casa algunos días. Ahora bien, el trabajo, además de un mecanismo para garantizar el sustento de las personas evoca a otras realidades puramente humanas, que, si no se contemplan, pierden su razón de ser. Por ejemplo, el hecho de trabajar de forma individual y sin contacto con los compañeros revierte en un mayor aislamiento social del trabajador y, sobre todo, se difumina con ello la frontera entre jornada laboral y vida privada, motivo por el que surge la necesidad del derecho a desconectar al acabar la jornada, reconocido en la Ley 10/2021. Asimismo, se encuentra otro problema añadido en términos de las dimensiones del derecho al trabajo en la posible desprotección sindical puesto que al existir teletrabajadores dispersos estos se podrían quedar al margen de la acción colectiva o la información sindical. Además, no todos los puestos son *teletrabajables*, generando con ello una desigualdad que fue, sin duda, manifiesta durante la pandemia cuando se observó que la posibilidad de teletrabajar se concentraba en trabajos cualificados y de servicios, mientras que sectores manuales o esenciales debían seguir en modo presencial con más riesgo sanitario. Y este es un aviso claro para que el Estado vele por que el teletrabajo no genere trabajadores de “segunda categoría” en términos de derechos, ni nuevas brechas digitales.

La experiencia acumulada durante la pandemia ha puesto de manifiesto que, lejos de garantizar por sí solo una mejora en la calidad de vida, el trabajo

a distancia puede intensificar las cargas, especialmente sobre las mujeres y personas con responsabilidades de cuidados, reproduciendo desigualdades preexistentes. Desde esta perspectiva, el teletrabajo debe una opción condicionada a la existencia de garantías efectivas para cumplir el derecho a la desconexión digital o el respeto al tiempo de descanso. Su regulación debe ser coherente con los principios constitucionales de igualdad (art. 14 CE), dignidad (art. 10 CE) y protección de la salud (art. 43 CE). En definitiva, la irrupción del teletrabajo no puede traer consigo la reproducción de nuevas formas de precariedad laboral bajo formatos aparentemente flexibles.

VI. CONCLUSIONES

1ª Del análisis realizado se desprende que el derecho al trabajo, aunque consagrado como pilar del Estado social, aún no alcanza una efectividad plena en la realidad española. La Constitución de 1978 reconoce este derecho con un contenido amplio y mandata a los poderes públicos a promover el pleno empleo, pero las últimas décadas evidencian una brecha entre la proclamación jurídica y los hechos ya que podemos contemplar diversos elementos que así lo atestiguan, como las tasas estructuralmente altas de desempleo, la precariedad laboral extendida, así como las dificultades de inserción para ciertos colectivos como los jóvenes, los parados de larga duración y los mayores, que han impedido que el derecho al trabajo se materialice plenamente para todos.

2ª El artículo confirma el carácter “mixto” del derecho al trabajo en nuestro ordenamiento, ya que, al no figurar entre los derechos fundamentales estrictos, su tutela no puede reclamarse vía amparo constitucional, pero ello no disminuye su fuerza vinculante para todos los poderes públicos. Lo cierto es que el constituyente quiso dotar al derecho al trabajo de una protección superior a la de un mero principio programático, por lo que de esta manera se entiende que decidiera imponer a los órganos estatales el deber jurídico de facilitar su cumplimiento. Para dar acomodo a esta situación se ha producido un considerable desarrollo legislativo y de políticas públicas que hemos analizado en este estudio y que se sintetizan en la instauración de un salario mínimo, la prohibición de la discriminación laboral o la protección frente al desempleo a través de la Seguridad Social, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 35 CE.

3ª En cualquier caso, como hemos puesto de relieve, la efectividad de dichas medidas se ha visto limitada ya que España ha sufrido niveles de desempleo superiores a la media europea, poniendo así de manifiesto las mermas estructurales que atesora el modelo productivo y las políticas de empleo de nuestro país. Y ello sin soslayar las crisis económicas que han hecho mella en la vulnerabilidad de nuestro mercado laboral, generando súbitos aumentos

del paro, así como de la precariedad laboral, lo que pone en entredicho la capacidad del Estado para ya no solo cumplir, siquiera aspirar, al mandato de pleno empleo. Desde luego, estas enormes dificultades también han propiciado la generación de importantes reformas, como las ya analizadas en este trabajo de 2012, de corte flexibilizador, así como la de 2021, orientada a reducir la temporalidad. De hecho, los primeros datos sobre esta última parecen sugerir una mayor estabilidad laboral ya que alumbran una disminución de contratos temporales a favor de los indefinidos.

4ª Igualmente, la efectividad del trabajo pasa, inexorablemente, por la generación de un trabajo decente, así que no se cumple con las necesidades laborales si los empleos ofertados son insostenibles o indignos. En este sentido, el mandato constitucional está orientado a un trabajo que respete, sin lugar a dudas, la dignidad humana, enfoque coherente con el de la agenda internacional encabezada por la ONU y la OIT como organismo especializado, y ello implica que aglutine otras dimensiones como la posibilidad de disfrutar derechos laborales efectivos, que se obtenga una remuneración suficiente, que exista seguridad laboral y una total ausencia de discriminación. Todo ello pone sobre el tapete que el artículo 35 CE no es una isla que debe interpretarse de manera aislada con el resto del ordenamiento, sino que guarda una conexión directa con el artículo 10 CE en materia de dignidad de la persona, por lo que no solo es exigible que se den las circunstancias propicias para que existan oportunidades de empleo, sino que la calidad de esas posibilidades debe venir contrastada por esas otras dimensiones apuntadas. El trabajo decente es el que verdaderamente cubre todas esas facetas y es el que requiere de todos los esfuerzos de la administración para que sea estandarizado y puesto al servicio de los potenciales trabajadores.

5ª Otro aspecto ampliamente abordado en este trabajo tiene que ver con las transformaciones tecnológicas que han supuesto una redefinición de muchos aspectos de la relación laboral. Así, la aparición de las economías de plataformas, la automatización mediante el auxilio de la inteligencia artificial y el teletrabajo han tomado protagonismo en cuanto al estudio y análisis del derecho al trabajo. Y el legislador ha sido consciente de ello. La “Ley Rider” es un claro ejemplo, reconociendo la relación laboral de los repartidores de plataformas; al igual que la ley del trabajo a distancia, garantizando derechos y la capacidad de desconexión en el teletrabajo. Todo ello se barniza con una nueva tecnología que lo fagocita todo, como es la inteligencia artificial, y que en la dimensión laboral también presenta una incipiente regulación en el reciente Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE, promoviendo una mayor apuesta por la transparencia, el control humano y la equidad en el uso de algoritmos.

6ª La nota característica de este trabajo es poner el foco en reforzar la efectividad práctica del derecho al trabajo, dentro del marco constitucional. Así, el trabajo decente se presenta como el objetivo fundamental a conseguir,

no bastando con reducir el paro, sino apostando por empleos de calidad, estables, bien remunerados y con plenos derechos laborales. Para ello no puede trazarse otro camino que el de intensificar las políticas activas de empleo, invirtiendo más en formación, por supuesto de manera incisiva en la vertiente digital, incentivando la contratación de los jóvenes y de los parados de larga duración y, en último término, potenciando los servicios públicos de empleo para agilizar la intermediación laboral.

7ª A todo lo anterior hay que sumar una mayor protección social del trabajador, con un sólido y eficiente sistema que permita garantizar las prestaciones por desempleo, promover la conciliación de la vida personal con la laboral, jugando en este aspecto un papel clave la política de índole laboral dirigida a las mujeres, así como reforzar la Inspección de Trabajo para contrarrestar y reducir tanto la precariedad como el fraude.

8ª Por último, y no por ello menos importante, debe afrontarse la revolución digital desde una actitud proactiva, de manera que la regulación de los algoritmos que se emplean en la gestión laboral deben participar de forma indubitada de las nociones de transparencia, control humano y de la ausencia de sesgos discriminatorios. En este sentido, se hace necesario establecer mecanismos de auditoría externa para garantizar que los sistemas automatizados utilizados por empresas respetan la igualdad, la proporcionalidad y la transparencia.

9ª Además de ello, hay que seguir apostando por la extensión de la protección de los trabajadores que se ocupan de las formas de empleo digital que aún no han sido cubiertas y aplicar de modo efectivo lo relativo a la desconexión digital para que el teletrabajo no sea sinónimo de aislamiento y discriminación. Para ello, además del actual art. 88.1 de la LOPDGDD, se debería reforzar el derecho a la desconexión digital y a la intimidad laboral, mediante normas que limiten la vigilancia excesiva en el trabajo remoto y que garanticen espacios reales de descanso y vida privada.

10ª Como cierre cabe subrayar la idea de que es posible combinar un empleo de calidad, la inclusión social y la innovación responsable con el crecimiento económico, dando así como resultado un derecho al trabajo ajustado a las necesidades del siglo XXI. Para ello será determinante el compromiso constante de los poderes públicos y su diálogo con los agentes sociales, de manera que se pueda cumplir con el mandato constitucional que garantiza un trabajo decente.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Agudo Zamora, M. (2022). La prohibición de discriminación directa por razón de sexo en la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo. *Revista De Derecho Político*, (114), 179-213. <https://doi.org/10.5944/rdp.114.2022.34146>

- Alujas Ruiz, J. A. (2023). Efectos de la reforma laboral de 2021 sobre la contratación y la temporalidad. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (475), 75-106. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18601>
- Calvo, M. (2018). *Filosofía para la era digital*. Almuzara.
- Castillo Parrilla, J. A. (2020). Sentencia del Tribunal Ordinario de Bolonia de 31 de diciembre de 2020 (Caso Deliveroo): ¿Discriminación algorítmica o discriminación a través de un algoritmo? *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, 7.
- Chang, X. (2023). Gender Bias in Hiring: An Analysis of the Impact of Amazon's Recruiting Algorithm. *Advances in Economics Management and Political Sciences*, 23(1), 134-140. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/23/20230367>
- Comisión Europea. (2018). *Inteligencia artificial para Europa*. Comunicación COM(2018) 237 final; Documento de trabajo SWD(2018) 137 final. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52018DC0237>
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). (2006). Observación general N° 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). *Naciones Unidas, E/C.12/GC/18*. Recuperado de <https://www.refworld.org/es/publisher/2CCESCR%2CGENERAL%2C%2C47ebcb332%2C0.html>
- Cruz Villalón, J. (2022). Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Bienestar Social*. 161, 11-66.
- Cruz Villalón, P. (1989). Formación y evolución de los derechos fundamentales. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 25, 35-62.
- Doménech Pascual, G. (2017). “La regulación de la economía colaborativa en el sector del taxi y los VTC”, en J.J. Montero Pascual (dir.), *La regulación de la economía colaborativa: Airbnb, BlaBlaCar, Uber y otras plataformas*. Tirant lo Blanch, 351-401
- Doménech Pascual, G. (2019). “Penalty y expulsión. La economía de las plataformas digitales en el sector de los taxis y los VTC”, en G. Rubio Gimeno y A. Ortí Vallejo (dirs.), *Propuestas de regulación de las plataformas de economía colaborativa: perspectivas general y sectoriales*, Dykinson, 293-310.
- Doménech Pascual, G. (2021). Plataformas digitales en el sector de los VTC. *Oikonomics: Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, 15, 443-447.
- Escajedo San-Epifanio, L. (2024). “El reconocimiento biométrico en el Reglamento de inteligencia artificial: exenciones, prohibiciones y especialidades de alto riesgo” en L. Cotino Hueso y P. Simón Castellano (dirs.) *Tratado sobre el reglamento de inteligencia artificial de la Unión Europea*, Aranzadi, 183-235.
- Fernández Sánchez, S. (2021). Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 179-193.
- González Melgar, C., y Álvarez Arregui, E. (2025). Empleo Decente como Derecho Humano Universal: Fundamento de una Sociedad Inclusiva y Equitativa. *Revista Derechos Humanos Y Educación*, 1(11), 47-65.
- Gutiérrez Goiria, J., y Herrera, A. F. (2021). ODS 8: El crecimiento económico y su difícil encaje en la Agenda 2030. *Revista Internacional De Comunicación Y Desarrollo (RICD)*, 3(14), 52-66. <https://doi.org/10.15304/ricd.3.14.7859>

- Hernández-Infante, R. C., Infante-Miranda, M. E., Pupo-Pupo, Y., e Isea-Argüelles, J. J. (2025). El trabajo: Derecho humano fundamental. *Iustitia Socialis*, 10(18), 170–181. <https://doi.org/10.35381/racji.v10i18.4382>
- Herreros López, J. M. (2011). La justiciabilidad de los derechos sociales. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 1(1), 78–92. Recuperado a partir de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/254
- Lazcoz Moratino, G. (2024). “La vigilancia o supervisión humana en el artículo 14 del Reglamento de inteligencia artificial: ¿un mero requisito obligatorio para los sistemas de alto riesgo?” en L. Cotino Hueso y P. Simón Castellano (dirs.) *Tratado sobre el reglamento de inteligencia artificial de la Unión Europea*, Aranzadi, 681-699.
- López Ahumada, J. E. (2022). La reforma del sistema de contratación temporal desde la perspectiva del fomento de la contratación indefinida y la reducción del abuso de la temporalidad: análisis del Real Decreto-Ley 32/2021. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*. 13, 13-25.
- Lugo Garfías, M. E. (2016). El derecho al trabajo. Sus alcances jurídicos e interpretación judicial. *Revista de Derecho De La UNED (RDUNED)*, (19), 379–410. <https://doi.org/10.5944/rduned.19.2016.18475>
- Molina Navarrete, C. (2025). La encrucijada del derecho a una protección social adecuada por desempleo más allá de las emergencias: entre suficiencia prestacional y eficiencia para el retorno al mercado de trabajo. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (484), 20–56. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24229>
- Montero Caro, M. D. (2023). *Democracia en transición. Una agenda para su regeneración*. Dykinson.
- Naranjo de la Cruz, R. (2014). Cuestiones sobre el derecho al trabajo derivadas de la reforma laboral de 2012. Perspectiva constitucional. *Revista de Derecho Político*. (89), 91-134.
- OIT (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008*. <https://www.ilo.org/es/resource/declaración-de-la-oit-sobre-la-justicia-social-para-una-globalización-0>
- Pérez Domínguez, F. (2024). “Derecho al trabajo (I): Obligaciones y derechos en materia de empleo (arts. 1.1, 1.3, 1.4 de la Carta)”, en R Canosa Usera y E. Carmona Cuenca (edits.), *La Europa de los Derechos sociales. La Carta Social Europea y otros sistemas internacionales de protección*. Tirant lo Blanch, 91-122.
- Piketty, T. (2020). *Capital and ideology*. Harvard University Press.
- Presno Linera, M.A. (2024). “La prohibición de sistemas de inteligencia artificial que evalúan y clasifican a las personas a partir de datos que no guardan relación con el contexto donde se generaron y que provocan discriminaciones” en L. Cotino Hueso y P. Simón Castellano (dirs.) *Tratado sobre el reglamento de inteligencia artificial de la Unión Europea*, Aranzadi, 237-250.
- Riaño Casallas, M. I. (2024). Trabajo decente y nuevas formas de trabajo. Reflexiones y análisis para América Latina y el Caribe. *Documentos de Trabajo n° 98 (2ª época)*, Fundación Carolina.
- Rifkin, J. (2004). *El fin del trabajo (Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era)*. Paidós.

- Rubio Llorente, F. (2001). Los deberes constitucionales. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 62, 11–56. <http://www.jstor.org/stable/24883745>
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Ministerio de Trabajo y Economía Social. s. f. «Pleno empleo». *Glosario*. Consultado el 5 de junio de 2026. <https://www.sepe.es/HomeSepe/mas-informacion-contacto/Glosario.html?let=P#>
- Todolí Signes, A. (2018). Comentario a la sentencia que califica como trabajador a un rider de Deliveroo y sus efectos en la gig economy, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 51, 443-447.
- Todolí Signes, A. (2020). El concepto de trabajador en el Derecho de la Unión Europea y su aplicación a las nuevas realidades económicas: Comentario al auto motivado del TJUE en el caso de los riders, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 70.
- Todolí Signes, A. (2021). Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos. *Iuslabor*, 2.
- Todolí Signes, A. (2022). La inteligencia artificial no te robará tu trabajo, sino tu salario. Retos del Derecho del Trabajo frente a la dirección algorítmica del trabajo. *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, 100, 150-159.
- Todolí Signes, A. (2023). *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi.
- Uriarte Torrealdai, R. (2010). El derecho al trabajo y los extranjeros irregulares. *Revista de Derecho Político*, 78, 257-296.