



## LA REGULACIÓN LABORAL DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA. GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL.

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo

Secretaría de Estudios y Formación Sindical

Madrid, 3 de marzo de 2025

**LA REGULACIÓN LABORAL DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA**  
**GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL**

---

<b>INDICE</b>	<b><i>Pág</i></b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 ALGUNOS CONCEPTOS.....</b>	<b>4</b>
<b>2. EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN PLATAFORMAS DIGITALES.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 LOS IMPACTOS LABORALES DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL:     TRANSPARENCIA, DISCRIMINACIÓN Y SESGOS.....</b>	<b>8</b>
<b>3. MARCO LEGAL.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1 REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN EUROPA.....</b>	<b>16</b>
<b>3.2 MARCO NORMATIVO Y ACUERDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA.....</b>	<b>18</b>
<b>3.3. DERECHO DE INFORMACIÓN CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LA RLPT SOBRE IA.....</b>	<b>20</b>
<b>4. GUÍA PRÁCTICA.....</b>	<b>21</b>
<b>Anexo 1 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS.....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo 2 FORMULARIOS PARA SOLICITAR LA INFORMACIÓN A LAS EMPRESAS.....</b>	<b>34</b>
<b>Anexo 3 FUNDAMENTO Y REFUERZO JURÍDICO A LA INTERVENCIÓN SINDICAL.....</b>	<b>42</b>

### **Actualización de la Guía:**

En 2026, esta GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL, se complementa con un anexo que incluye el estudio sobre "**Derecho de información sindical: Garantías de la transparencia algorítmica: Deber de explicabilidad. Garantía de control y imparcial y preventivo de la negativa empresarial**", elaborado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, en aplicación de las recientes doctrinas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE C-203/22) y del Tribunal Supremo (STS 1119/2025). Ambas sentencias refuerzan en el ámbito laboral el marco de garantías de la representación de las personas trabajadoras.

## **1. INTRODUCCIÓN**

Los rápidos avances que se están registrando en el campo de la inteligencia artificial (IA) constituyen un reto de primer orden para el movimiento sindical organizado por sus potenciales consecuencias sobre la actividad económica, el mundo del trabajo y la sociedad en general. El despliegue de estos sistemas conlleva tanto oportunidades como riesgos en ámbitos como el crecimiento económico y el medio ambiente, el empleo y la productividad, las condiciones laborales y los derechos fundamentales de las personas. La intensidad de los impactos no está predeterminada ya que depende tanto de factores estructurales –económicos, sociales e institucionales– como, principalmente, de las capacidades, estrategias y poder de los actores sociales involucrados que influyen en el grado de regulación y control de dichos sistemas.

La presencia de la IA en los entornos laborales es todavía un fenómeno relativamente incipiente que se centra sobre todo en las grandes empresas. No obstante, algunas de sus aplicaciones están cobrando una creciente difusión en los últimos años. Es el caso de la utilización por las empresas de sistemas algorítmicos complejos para la gestión automatizada de decisiones en áreas como la contratación, la organización del trabajo, la evaluación del rendimiento, la vigilancia y las sanciones disciplinarias. Una práctica que se ha desarrollado primero en el ámbito de las plataformas digitales laborales – por ejemplo, en actividades de reparto, vehículo con chófer o cuidado de personas– pero que se extiende progresivamente a un número creciente de lugares regulares de trabajo en sectores como logística, servicios financieros, comercio y hostelería.

En este escenario la intervención sindical constituye una condición indispensable para impulsar una transformación digital justa e inclusiva, que favorezca la creación de empleos de calidad, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, contribuyendo en paralelo a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social.

Ésta no es una tarea fácil debido a la propia complejidad de los sistemas de IA, su acelerado desarrollo en los últimos años y la opacidad en su implementación por parte de las empresas, lo que dificulta la comprensión adecuada de este fenómeno y sus potenciales impactos, así como la capacidad de intervención. De ahí la necesidad de contar con una herramienta que facilite la

formación de nuestros cuadros sindicales y le dote de orientaciones prácticas para impulsar la participación sindical. Esta guía trata de forma específica los siguientes objetivos:

- Concienciar y sensibilizar a la representación sindical de las personas trabajadoras (RLPT) en la obtención de un conocimiento básico sobre la tecnología y los sistemas de IA y de sus impactos en las condiciones de trabajo y los derechos laborales, avanzando en su comprensión, cómo operan y por qué son importantes.
- Fortalecer a la RLPT en su papel estratégico en el abordaje de una nueva negociación colectiva, que avance en la regulación de la IA en las empresas y lugares de trabajo.
- Capacitar a la RLPT para influir en las estrategias empresariales, desarrollando criterios y herramientas prácticas para la consecución de acuerdos que protejan y mejoren las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
- Dar a conocer la incipiente actividad de la negociación colectiva en la regulación de los sistemas de IA (SIA) que están siendo implementados por las empresas.

La guía está estructurada en cuatro partes o capítulos. La primera parte pretende explicar los conceptos sobre inteligencia artificial (IA) y los sistemas de gestión algorítmica (SIA). La segunda parte se detiene en el uso de la IA y los impactos laborales. La tercera parte aborda el marco legal existente en estos momentos en el ámbito europeo y español, y la última parte profundiza en orientaciones y criterios dirigidos a la RLPT para abordar acuerdos específicos sobre IA en la negociación de empresa o sectorial, ofreciendo una visión pedagógica de un fenómeno especialmente complejo y de difícil comprensión, por lo que se ha optado por una exposición lo más clara y sencilla posible, que contribuya a facilitar la intervención sindical para garantizar unas condiciones de trabajo dignas y los derechos de las personas trabajadoras en los entornos laborales digitales.

## 1.1 ALGUNOS CONCEPTOS

### Inteligencia artificial

La inteligencia artificial (IA) no tiene una definición consensuada, pero en términos generales se refiere a la capacidad de una tecnología para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como la percepción, el razonamiento, el aprendizaje y la resolución de problemas.

Según el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (2024) la IA es: *Un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de **autonomía** y que puede mostrar adaptabilidad después del despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de las **entradas** que recibe, cómo generar **resultados** que puedan influir en entornos físicos o virtuales.*

### Qué es un algoritmo

En el centro de todo sistema digital están los algoritmos que vamos a intentar definir en relación a las características de su uso en el lugar de trabajo.

Un **algoritmo** es un conjunto de **instrucciones o pasos secuenciales** diseñados para resolver un problema específico o realizar una tarea determinada. Estas instrucciones están organizadas de manera lógica y deben seguirse en un orden definido para llegar a un resultado o solución. Estos sistemas pueden, dada una serie de objetivos previamente definidos, hacer **predicciones o recomendaciones**, y **tomar decisiones** que pueden influir contextos reales o virtuales. (Ejemplos: recetas de comida, instrucciones aparatos, partituras musicales...)

Existen dos dimensiones centrales de la IA: a) el uso y procesamiento de datos y b) la capacidad de procesar, aprender y tomar decisiones:

- a) Los algoritmos complejos se nutren de **datos** de muy diverso tipo, y esta materia prima que los alimenta se ha convertido en un factor de producción fundamental y de creación de *valor*. La gran fuerza de esta revolución tecnológica es que precisamente permite que una enorme cantidad de datos esté acompañada de una enorme capacidad para su procesamiento, lo que permite también hacer nuevos análisis, aprender, tomar decisiones y predecir comportamientos futuros. El uso de **datos de carácter personal** presenta riesgos significativos desde el derecho a la privacidad y la intimidad y su protección es un derecho fundamental recogido en la normativa legal y que debemos incluir expresamente en la negociación colectiva.
- b) Los algoritmos son por tanto condición necesaria para la existencia de IA, pero no suficiente. La IA se basa en algoritmos que ‘aprenden’. **Aprender** de forma automática significa que no sigue instrucciones fijas sino que se entrena con datos. El algoritmo ajusta sus reglas e **identifica patrones** relaciones o regularidades en los datos y aplica ese conocimiento para tomar decisiones más precisas o eficientes **por sí solo**. Esto significa que puede tomar decisiones incluso cuando se enfrenta a datos nuevos que nunca ha visto antes

### **La gestión algorítmica del trabajo**

Consiste en el “conjunto de herramientas y técnicas para **GESTIONAR**: supervisar, asignar, coordinar y evaluar las tareas laborales de las personas dentro de una organización, basándose en la *recopilación de datos de las personas trabajadoras* para permitir la toma de decisiones automatizada o semiautomatizada”.

Por gestión algorítmica del trabajo entendemos la automatización potencial de toda una gama de funciones tradicionales del empleador, desde la contratación de las personas trabajadoras y la gestión de las operaciones cotidianas de la empresa, hasta el cese de la relación laboral.

## **2. EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

La utilización de estos sistemas para la toma de decisiones tiene como objetivo la búsqueda de ventajas comparativas sobre los métodos más tradicionales de la gestión de recursos humanos, en términos de reducción de costes, aumento de la eficiencia y mejora del control de los procesos de

trabajo. A la hora de abordar cómo utilizan las empresas este tipo de sistemas, es conveniente diferenciar entre dos entornos: los lugares regulares de trabajo; y las plataformas digitales laborales.

### **Lugares regulares de trabajo**

Las empresas utilizan los sistemas de gestión algorítmica basados para la IA para la gestión del trabajo principalmente en las siguientes áreas:

**(a) Selección y contratación de personal.** Este es el área donde se detecta mayor utilización de este tipo de sistemas. Los programas informáticos permiten una recopilación exhaustiva de la información de las personas que solicitan empleo, sus habilidades, su experiencia, rastrean los datos sobre las mismas que existen sobre las mismas en internet, e incluso se comunican con ellas a través de *chatbots*. A partir de toda esta información, y una vez definido en detalle un perfil profesional a partir de parámetros establecidos por las empresas, el sistema algorítmico procede a la selección de personal en las diferentes fases de reclutamiento.

**(b) Organización del trabajo.** Las actividades más comunes para las que se está recurriendo a los sistemas algorítmicos son:

- La asignación de turnos, en particular en los sectores del comercio minorista o de la hostelería.
- La realización de actividades rutinarias de autoservicio de recursos humanos, como algoritmos que aprueban/denegan solicitudes de vacaciones anuales, registran las bajas por enfermedad o procesan las reclamaciones de gastos laborales.
- El rediseño de las estructuras del lugar de trabajo, como la asignación de las personas trabajadoras entre equipos, o a diferentes proyectos basados en la evaluación algorítmica sobre dónde trabajarían mejor las personas.
- La asignación de tareas cotidianas del lugar de trabajo a las personas trabajadoras, desde la conexión de los centros de llamadas con llamadas telefónicas, hasta las órdenes de producción en una fábrica, o las órdenes de recogida en un almacén de distribución.

**(c) Monitorización, control y vigilancia.** La eclosión de nuevas aplicaciones, software y dispositivos digitales permite una observación prácticamente omnipresente de la actividad laboral y el comportamiento de las personas trabajadoras.

**(d) Evaluación del rendimiento.** Las diversas herramientas digitales permiten a las empresas recopilar un flujo continuo de datos individualizados sobre el desempeño del trabajo, cuyo análisis a través de un software genera métricas de productividad y rankings en tiempo real a partir de indicadores estadísticos, y permiten tomar decisiones: desde la comunicación de alertas a las personas trabajadoras cuando el rendimiento no se ajusta a los ritmos y objetivos asignados; hasta recomendaciones sobre promociones, bonificaciones o sanciones.

(e) **Analítica de personas.** Consiste en la aplicación tecnologías algorítmicas para realizar predicciones sobre las personas empleadas y, de este modo, apoyar la toma de decisiones para la gestión del personal. Los usos más comunes son medir el compromiso de las personas empleadas, predecir la rotación, y adaptar los incentivos para retener al personal.

(f) **Control de contrataciones y franquicias.** Algunas empresas utilizan los sistemas de gestión algorítmica para dirigir los procesos productivos o la prestación de servicios de otras empresas subcontratadas o franquicias. Esto permite a la empresa principal la externalización de costes y riesgos, al tiempo que puede ejercer un control organizativo exhaustivo de la actividad desarrollada por otras compañías gracias a las posibilidades brindadas por las herramientas tecnológicas. Estas prácticas empresariales pueden dar lugar, cuando concurren determinadas circunstancias, al supuesto jurídico de cesión ilegal de las personas trabajadoras.

## 2.1 GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Las plataformas digitales laborales han estado en la última década a la vanguardia de la utilización de los sistemas de gestión algorítmica del trabajo, y de hecho siguen siendo el entorno laboral donde está práctica está más extendida para las siguientes funciones:

- **Asignación de tareas.** A partir del ingente volumen de datos recopilado a través de sus *apps* y otras herramientas digitales, los algoritmos planifican el trabajo y asignan las tareas a las personas que van a prestar los servicios con escasa o nula intervención humana.
- **Asignación de tarifas,** con variación de los precios de los servicios en función de los picos de demanda, a modo de precios dinámicos, de forma que el volumen de demanda existente en cada momento resulta determinante para condicionar la fluctuación de la tarifa estándar.
- **Impartir instrucciones,** para la ejecución del trabajo que se realiza y que pueden tener un grado muy elevado de concreción.
- **Monitorización y control de las tareas.** Las plataformas digitales requieren a las personas trabajadoras el uso de software y hardware, que permiten a las empresas hacer un seguimiento automático en tiempo real de las tareas asignadas y, en su caso, la comunicación con dichas personas si el sistema algorítmico considera que no se está cumpliendo correctamente con las instrucciones impartidas (por ejemplo, en relación a la ruta elegida para un reparto, o el ritmo de ejecución de los pedidos).
- **Evaluación y puntuación de las personas trabajadoras.** Un rasgo característico de este modelo de negocio es la utilización de algoritmos para la evaluación del desempeño de las personas que ejecutan las tareas, a partir de los datos recopilados por el sistema tanto de las propias personas –a través de las diferentes herramientas digitales utilizadas para su monitorización y control– como de las que han demandado su servicio (clientes). A partir de las métricas elaboradas y de los parámetros de referencia establecidos por la empresa, el sistema asigna automáticamente puntuaciones a las personas trabajadoras que a medida

que van acumulándose, contribuyen a configurar una “reputación digital” que es determinante para poder optar a más y mejores servicios.

- **Incentivos y sanciones.** Las plataformas también utilizan los sistemas algorítmicos para gestionar tanto los incentivos a las personas que trabajan a través de las mismas –por ejemplo, asignando más y mejores servicios– como en su caso las sanciones si no se cumplen con los objetivos o instrucciones establecidos (reduciendo el volumen de tareas asignada, o procediendo a la desactivación temporal de la plataforma).
- **Finalización de la relación.** Las empresas usan los sistemas algorítmicos para decidir la desactivación permanente de la cuenta de una persona, de modo que no pueda volver a conectarse a la plataforma ni trabajar en consecuencia a través de la misma.

## 2.2 IMPACTOS LABORALES DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (SIA) EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial en las empresas puede tener **efectos positivos** en las relaciones de trabajo. Por ejemplo: apoyando el trabajo de las personas y favoreciendo una mayor productividad o contribuyendo a mejorar la prevención de los riesgos laborales. El uso de estas tecnologías puede conllevar también, sin embargo, una serie de **riesgos** para las personas trabajadoras. De ahí que la implantación de los sistemas de IA en las empresas deba seguir los principios generales de precaución y “**humanos al control**”, a fin de prevenir y mitigar en la medida de lo posible los potenciales impactos.

Los principales efectos negativos identificados con el despliegue de estos sistemas en los lugares de trabajo son los siguientes:

**(a) Reforzamiento del poder de dirección empresarial.** El impacto más relevante de la aplicación de los sistemas algorítmicos de gestión es el fortalecimiento del poder de dirección empresarial sobre la organización del trabajo, en la medida que estas tecnologías permiten a las empresas recabar un volumen mucho mayor de información sobre las personas trabajadoras. La consecuencia de esto es *potenciar aún más los desequilibrios de poder en el lugar de trabajo, ya que las personas empleadas pueden no ser conscientes de las características del tratamiento de datos que realiza el empleador y no pueden opinar sobre la recogida y el análisis de los datos que afectan a su trabajo.*

**(b) Pérdida de autonomía.** La gestión algorítmica puede limitar la autonomía de las personas trabajadoras, reducir el contacto humano y su capacidad para discutir su trabajo con la dirección, o impugnar decisiones que les parezcan inseguras, injustas o discriminatorias. Estas prácticas pueden socavar su sentido de identidad profesional y de la importancia de su trabajo, y suponen un riesgo para la salud física y mental. Además, una pérdida prolongada de autonomía, debida a la repetición continua de tareas discretas bajo instrucciones estrictas, puede impedir que las personas trabajadoras utilicen, practiquen y desarrollen competencias y conocimientos en su trabajo.

**(c) Monitorización y vigilancia continuas.** La monitorización y vigilancia de la fuerza de trabajo ha sido una prerrogativa empresarial ejercida de manera constante desde las primeras fases del

capitalismo industrial. Ahora bien, el alcance y la omnipresencia de las actuales tecnologías digitales constituyen un salto cualitativo en esta área, ya que facilitan un control mucho más detallado, continuo e individualizado, de las que en muchos casos no se es consciente por parte de las personas trabajadoras.

**(d) Intensificación del trabajo.** La gestión algorítmica provoca una intensificación del trabajo, ya que las personas empleadas tienen que adaptarse al ritmo de trabajo establecido por un algoritmo que carece de cualquier forma de empatía inherente. Además, en situaciones en las que los sistemas basados en algoritmos asumen funciones de evaluación y disciplina -por ejemplo, en las empresas de logística y los centros de llamadas-, las personas empleadas tienden a trabajar más horas o a un ritmo más elevado, ya que temen las valoraciones negativas de sus empleadores y la repercusión en su salario. La excesiva carga de trabajo o la presión de tiempo que supone trabajar a gran velocidad, junto a la reducción de los tiempos de descanso provocan una sobrecarga laboral y un aumento del estrés, que contribuyen al deterioro de la salud física y mental. Además, la constante disponibilidad y conectividad facilitada por la tecnología dificulta la desconexión del trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, así como un mayor riesgo de producir daños a la salud.

**(e) Mayor flexibilidad unilateral en la distribución del tiempo de trabajo.** Otro riesgo detectado es la utilización de sistemas algorítmicos para aumentar de forma significativa la flexibilidad de los turnos de trabajo en intervalos muy cortos de tiempo. Así, en algunas empresas de actividades como el comercio minorista y los servicios de restauración, los horarios de las personas trabajadoras se vinculan automáticamente a las fluctuaciones en el tráfico de clientes, es decir: las empresas aspiran a tener el número adecuado de personas empleadas en los establecimientos, hora a hora, en función del número de clientes. Esto implica que las personas trabajadoras deben estar disponibles 24 horas al día, 7 días a la semana.

**(f) Riesgos para la salud.** Los sistemas de gestión algorítmica basados en la IA pueden utilizarse para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, por ejemplo automatizando tareas peligrosas, detectando riesgos o la fatiga de las personas empleadas. Al mismo tiempo, sin embargo, estos sistemas contribuyen a crear nuevos riesgos para la salud mental y física tales como:

- Un aumento de la exposición a factores de riesgos psicosociales, ligado a la intensificación del trabajo causada por las decisiones tomadas por la IA, la monitorización constante o la disminución de la autonomía en el trabajo, sesgos y discriminaciones causadas por el algoritmo.
- Esta exposición a riesgos psicosociales puede provocar un deterioro de la salud física, mental y social asociado al aumento del estrés, que puede conducir a un incremento de los problemas de salud mental, fundamentalmente ansiedad y depresión, y también a un incremento de las enfermedades cardiovasculares, como cardiopatías coronarias o ictus.
- El aumento de lesiones y accidentes laborales.
- La atomización y aislamiento de las personas trabajadoras.

### **Falta de transparencia**

La transparencia se refiere a la capacidad de entender cómo funciona un SIA y cómo toma decisiones, y su falta puede ocultar sesgos en los datos o en el diseño, provocando resultados

discriminatorios o injustos. La falta de transparencia deriva en un escaso nivel de rendición de cuentas, aumentando la desconfianza sobre los mecanismos de toma de decisiones total o parcialmente automatizadas y la inseguridad sobre las consecuencias de las mismas. El uso de SIA puede reforzar la falta de transparencia de la gestión empresarial por tres razones principales: el secretismo intencionado; los conocimientos técnicos necesarios para su comprensión; y la opacidad del aprendizaje automático.

1. El secretismo intencionado dificulta la comprensión de cómo se están utilizando los datos y cómo están afectando las decisiones tomadas por el sistema de IA. Si los datos utilizados en los modelos de IA están sesgados o incompletos, el secretismo puede perpetuar esos sesgos sin que se detecten fácilmente.
2. La falta de los conocimientos técnicos necesarios para su comprensión Sin un entendimiento adecuado de cómo funciona el algoritmo, puede ser difícil identificar y mitigar los posibles sesgos y puede aumentar la vulnerabilidad de seguridad y privacidad, en especial si se utilizan sin el consentimiento de la personas trabajadora. Su utilización se puede traducir en decisiones injustas que provocan un resultado discriminatorio y de vulneración de derechos fundamentales.
3. La opacidad del aprendizaje automático (machine learning). Muchos mecanismos de aprendizaje de la inteligencia artificial no son transparentes, especialmente, en lo que respecta a la toma de decisiones y ejecución de actividades laborales, conocidas como “black box A” o “inteligencias artificiales de caja negra”, cuyos procedimientos, lógicas y variables no son inmediatamente evidentes o conocibles, y es muy difícil trazar las bases y razonamientos internos que han conducido a la decisión final. Esto puede llevar a decisiones discriminatorias o injustas, ya que el modelo de IA puede aprender y replicar patrones discriminatorios presentes en los datos de entrenamiento.

Los datos recabados para entrenar los algoritmos pueden ser utilizados para propósitos distintos de los que inicialmente se planeó debido a la autonomía de los SIA, por lo que su control y supervisión son muy importantes.

### **Discriminación y sesgos de las decisiones automatizadas**

Las concepciones desde las que se adoptan las decisiones algorítmicas es decir, las variables a tener en consideración, y su peso en el modelo, pueden introducirse en cualquier fase del desarrollo, desde las decisiones de diseño y modelización a la recopilación de datos, el procesamiento o el contexto de despliegue y pueden generar sesgos por diferentes razones.

De partida, el entrenamiento de un algoritmo exige descomponer la realidad o el perfil de las personas en las múltiples variables que lo componen, y elegir aquellas que puedan ser más valiosas para adoptar la correspondiente decisión. Las decisiones no son neutras, sino que responden a *opciones ideológicas o basadas en valores*, pues este proceso de clasificación de no deja de estar guiado por las concepciones sociales dominantes. Así, lo que sea valioso y lo que no lo sea, no es algo completamente objetivo, sino fruto de la concepción desde la que se observa la realidad o a las personas y esto es lo que entraña en sí mismo un alto riesgo de discriminación. Entonces, aquellas

situaciones o personas en que no concurren las variables que alimentan el modelo, serán consideradas como una “desviación” del parámetro elegido y penalizadas o, cuando menos, no tomadas en consideración.

Diferentes estudios han constatado la existencia de riesgos significativos de sesgos y discriminación en diferentes áreas, desde el proceso de selección y contratación, a la evaluación del rendimiento, la elaboración de perfiles y la adopción de procedimientos de recompensa o sanción y lo más importante es que si estos sesgos no se corrigen, los sistemas de IA pueden perpetuar y amplificar las desigualdades.

La existencia de estos riesgos en los entornos laborales puede explicarse por diversos factores:

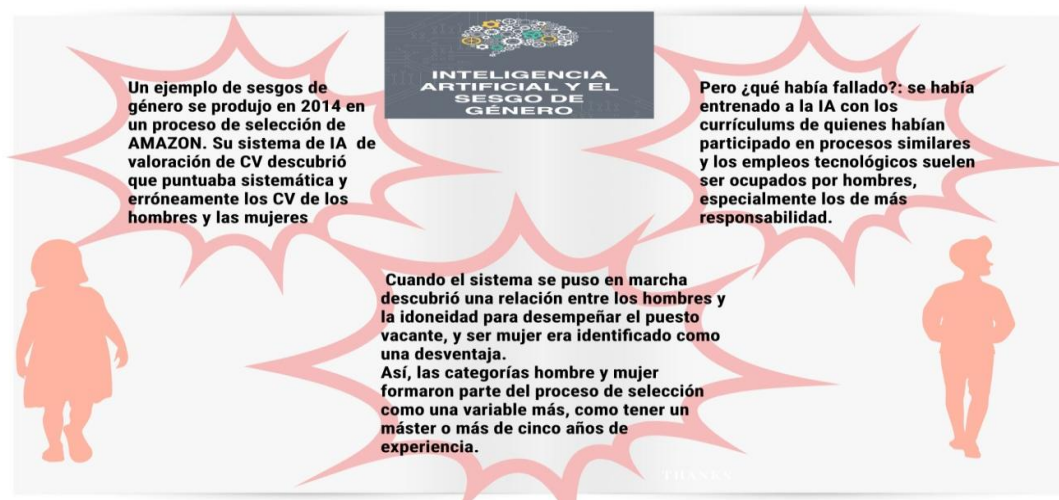
- La selección de los datos utilizados para la construcción de los algoritmos y que, como ya se ha señalado, puede implicar la reproducción exponencial de los sesgos preexistentes en las sociedades. Así, un reciente informe publicado por la UNESCO ha puesto de relieve que los denominados “modelos de lenguaje grande” (*Large Language Models*) -como es el caso del GPT-2, de ChatGPT y Meta’s Llama 2- replican sistemáticamente sesgos discriminatorios de género en perjuicio de las mujeres y otros colectivos vulnerables (como colectivo LGTBIQ+). Esto supone un riesgo evidente, considerando la reciente eclosión del uso de estos modelos por las empresas.
- Aunque no utilicen de forma directa datos referidos a categorías protegidas –por ejemplo, por razones de sexo, raza, color, origen étnico, religión o creencias- los sistemas algorítmicos pueden utilizar datos *proxy* (que permiten inferir resultados sobre dichas categorías y tomar decisiones que afecten a las personas incluidas en las mismas).
- Los sistemas algorítmicos complejos se basan en inferencias estadísticas que por su propia naturaleza que reproducen las discriminaciones existentes en la sociedad. A modo ilustrativo, si una empresa utiliza un sistema algorítmico para evaluar la posibilidad de promoción, y si en el pasado la mayor parte de las personas promocionadas han sido varones, las recomendaciones replicarán estos mismos resultados.
- Finalmente, las decisiones automatizadas pueden incurrir en discriminación múltiple por la forma en que reproducen nuestra compleja realidad social, donde convergen interseccionalmente distintos prejuicios sociales susceptibles de confluir sobre las mismas personas.

### **Sesgos específicos de género**

Como se ha comentado, la falta de neutralidad se origina por la reproducción de los valores socioculturales propios de quienes los crean y les suministran la información con la que trabajan. Específicamente al hablar de sesgos de género nos encontramos con dos problemas: el primero deriva de que el mundo de la programación es mayoritaria y abrumadoramente masculina. Dicho de forma breve: los que programan los algoritmos y los sistemas de IA son en su gran mayoría varones, hoy por hoy, las decisiones que toman responden en mucha medida a un patrón masculino de medida y, consecuentemente, refuerzan una visión patriarcal de la sociedad. Por ello, la falta de diversidad en estos campos puede llevar a la creación de sistemas que no consideren los potenciales riesgos de sesgos de género en los algoritmos.

Un ejemplo puede ser el de un sistema para decidir la promoción profesional en una empresa: si las variables consideradas son la disponibilidad horaria, eso significa que para avanzar en la carrera profesional, lo que se considera valioso es la presencia física, lo cual penalizaría a las personas que tienen menor disponibilidad temporal o quienes utilizan los derechos de conciliación, en general, las mujeres, y las dejaría fuera de su desarrollo profesional y promoción.

El segundo es el problema de la sobrerrepresentación de los hombres en las bases de datos con las que se entrenan y nutren los algoritmos, lo que se ilustra a través del siguiente caso real:



Este, y otros ejemplos similares son útiles para explicar cómo un uso de estos sistemas que no cumplan los estándares laborales y legales y que no estén sometidos a estrictas medidas de supervisión y control, pueden incurrir fácilmente en prácticas discriminatorias hacia las mujeres, pues como estamos viendo, las concepciones predominantemente masculinas proyectadas en la elaboración de los modelos hacen que, como acabamos de ver, los sistemas de IA resulten artefactos de alto riesgo para la igualdad de género.

Por ello es necesario incorporar mecanismos correctores de los posibles sesgos que puedan darse en su funcionamiento; garantizar la claridad y la transparencia de los códigos utilizados en el desarrollo de los algoritmos, asegurar que puedan ser auditados y comprobar que se cumplen las políticas de igualdad, en especial, las políticas de igualdad en el empleo.

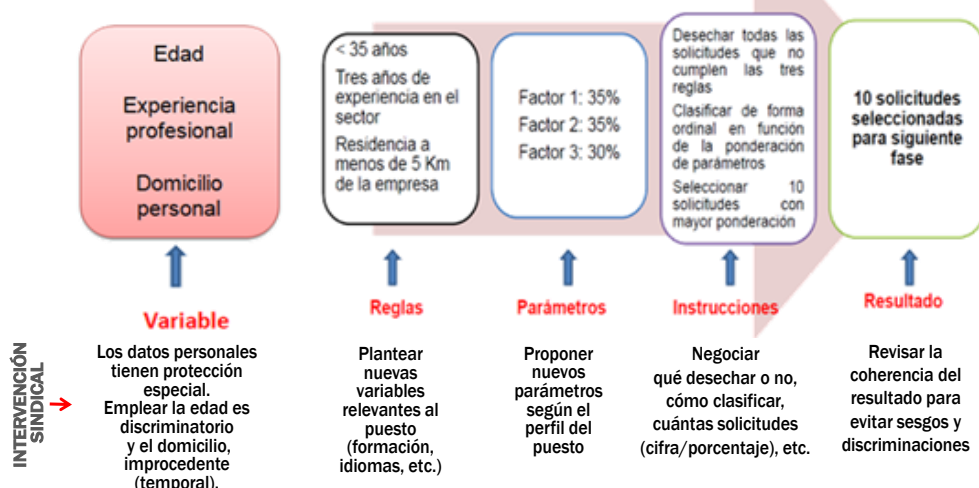
## EJEMPLOS

**Selección de candidatos:** algunas empresas están utilizando sistemas de IA para analizar currículum, perfiles en redes sociales y otras fuentes de datos que identifiquen a los candidatos más adecuados en cada puesto. El resultado no podrá ser discriminatorio por condiciones de edad, etnia o sexo o cualquier otra variable que atente contra los derechos humanos o laborales. Y es muy importante ser consciente de estos posibles riesgos de discriminación para adoptar medidas proactivas de prevención. Si los datos de entrenamiento contienen sesgos, la IA podría perpetuar esos sesgos. Por

ejemplo, si la mayoría de las personas contratadas anteriormente han sido hombres, la IA podría favorecer candidatos similares en el futuro.

En relación el derecho a la privacidad, no es legal que un empresario rastree las redes sociales personales de un candidato a un puesto de trabajo para decidir si le contrata, ni que averigüe en qué empresas ha trabajado gracias a su huella digital o llame en busca de referencias sin su consentimiento.

## ANEXO II: DESENTRAÑANDO ALGORITMOS: Información de un algoritmo de selección de personal



En este ejemplo el algoritmo ha sido programado para seleccionar a personas menores de 35 años, con tres años de experiencia en el sector y residencia a menos de 5km de la empresa. Como consecuencia de las instrucciones de desechar los CV de las personas que no cumplen con dichos criterios, podría estar incurriendo en discriminación por edad, y también podría incurrir en discriminación contra las mujeres pues en general tienen menor experiencia profesional que los varones y podría priorizar a un grupo demográfico específico vinculado al lugar de residencia.

**Programación de horarios y asignación de tareas:** Los algoritmos de IA pueden a programar horarios de trabajo, asignar tareas, distribuir el trabajo etc. con datos históricos que contengan sesgos implícitos. O cuando deciden cuándo y cuánto se trabaja sin tener en cuenta los derechos laborales de las personas a la igualdad y no discriminación. Un mal diseño en la programación de horarios mediante IA puede llevar a la sobrecarga de trabajo y el riesgo de fatiga laboral, especialmente si el sistema no tiene en cuenta la necesidad de descanso adecuado entre turnos. Este tipo de fatiga y estrés puede estar más concentrado en ciertos grupos, como trabajadores jóvenes o de minorías, si se les asignan trabajos más intensivos.

- Ejemplo: Un sistema de IA puede programar los turnos de manera que no tenga en cuenta y, por tanto, perjudique, a las personas con responsabilidades familiares o las regulaciones diseñadas para proteger ciertas situaciones como reducciones de jornada, mujeres embarazadas o personas con necesidades especiales de flexibilidad horaria.

- Otro ejemplo se refiere a cuando los horarios de trabajo del personal se vinculan **automáticamente** a las fluctuaciones de la mayor o menor presencia de clientes, lo que implica que las personas deben estar disponibles las 24 horas al día.

**La supervisión y seguimiento del rendimiento mediante IA.** Los sistemas de IA pueden analizar datos en tiempo real sobre la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de los objetivos. Sin embargo, la monitorización realizada sobre las actividades de las personas no debe invadir su intimidad, como por ejemplo controlar el día a día en los espacios de trabajo remoto, sus chats privados, o correos electrónicos. La programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo debe cumplir la normativa legal o lo pactado en el convenio colectivo de aplicación.

Además del respeto a la privacidad, el algoritmo encargado de revisar la actividad laboral también debe cumplir un criterio de proporcionalidad para valorar la productividad del trabajador.

- Por ejemplo: Si el algoritmo calcula que hay un tiempo óptimo para realizar una tarea y la persona trabajadora tarda más, su dispositivo le notificará de que debe hacerlo más rápido. Pero si no tiene en cuenta factores como el tiempo de descanso o las circunstancias personales como la edad de la persona, la vigilancia constante tiene grandes riesgos tanto para la salud psicológica como física y puede acabar provocando accidentes de trabajo. Igualmente ocurre cuando existen programas de software que informan sobre el tiempo que una persona está conectada a las redes sociales; o que, hacen un seguimiento de manipulaciones como los clics del ratón, las pulsaciones de teclas y otras actividades del ordenador, y tomar regularmente fotos con la cámara web para asegurarse de que los trabajadores están en sus escritorios.

**Valoración del desempeño laboral a partir de las puntuaciones de los clientes que** pueden estar influidas por factores subjetivos o prejuicios, como sesgos conscientes o inconscientes como el estado de ánimo del cliente, su experiencia pasada o factores externos no relacionados con el desempeño del empleado como el género, la raza, la apariencia etc.

**La utilización de cámaras de videovigilancia mediante IA.** La utilización de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo es legal y su regulación se encuentra en la Ley de Protección de datos, donde se regula la obligación de informar tanto a la plantilla como a la RLPT de la presencia de las cámaras y de su finalidad. Se debe respetar la intimidad de las personas, por lo que las cámaras no se podrán instalar en zonas en las que se presuma intimidad como zonas de descanso, comedores, vestuarios o aseos, salvo que concurra una causa de seguridad que lo justifique.

Además, la vigilancia constante puede invadir la privacidad de las personas y puede llevar a la sensación de estar constantemente observado creando un ambiente de trabajo opresivo y afectar el bienestar emocional y la moral.

- Por ejemplo: si las grabaciones se usasen como prueba para demostrar un bajo rendimiento o productividad o algún otro incumplimiento laboral, se podría pedir la nulidad como prueba de dichas grabaciones. Igualmente son prácticas abusivas la instalación de instrumentos para posibilitar la geolocalización en todo momento de las personas trabajadoras.

**Determinación de la promoción profesional.** Un sistema de inteligencia artificial puede ser utilizado para decidir a quién se promociona profesionalmente. El riesgo se refiere a los datos con que ha sido entrenado y los parámetros que utiliza para tomar la decisión.

- Por ejemplo, para clasificar en perfiles en base a los niveles de disponibilidad del trabajador, la IA debe estar entrenada para tener en cuenta si una persona ha estado de IT o cualquier tipo de ausencia del trabajo, evitando que se penalice por ello.

**¿Y si me despiden un algoritmo?** La tecnología no puede tomar decisiones que tengan efectos legales como el despido ni puede sustituir a los supervisores y responsables de recursos humanos. En nuestro sistema, el despido debe obedecer a una ‘causa’ y ésta no puede deberse a una decisión automatizada de un SIA, basada por ejemplo en el descenso del rendimiento o la productividad. Según el Reglamento General de Protección de Datos, las personas tenemos derecho a “*obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión*” en caso de que se trate de una decisión individual automatizada. Incluso, aunque la decisión final la tome un responsable humano, el hecho de que lo haga basado en un proceso automatizado de datos provocará un incremento en las probabilidades de que la decisión tomada sea discriminatoria.

### **A modo de conclusión**

Debemos ser conscientes de las **categorías de datos** que la empresa utiliza, para qué **propósito** y con qué **periodicidad**, junto a un análisis del **impacto** que tiene en los entornos laborales, pues estos datos se analizan posteriormente a partir de parámetros previamente establecidos, que de forma automática elaboran un resultado que sirve de base para la **toma de decisiones** por parte de la empresa.

En suma, cabe apuntar que el recurso a los sistemas de gestión algorítmica conlleva oportunidades, pero también riesgos significativos para las personas trabajadoras, hasta el punto que “*el uso de tecnologías digitales avanzadas en el lugar de trabajo puede afectar a varios derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad e integridad humanas, la libertad y la seguridad, la protección de datos y respeto de la vida privada, libertad de reunión, negociación colectiva y el acceso a un recurso efectivo y a un juicio justo*”<sup>1</sup>.

### **3. MARCO LEGAL Y ACUERDOS COLECTIVOS**

El desarrollo de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo no es sólo una “cuestión técnica”, sino también –o especialmente- sociopolítica. A pesar de que ya existían algunas regulaciones pactadas a través de la negociación colectiva que exigían informar y consultar a las personas trabajadoras y a sus representantes antes de su introducción (o del uso de datos personales que necesitaba), en muchas ocasiones se han implementado sin ser tenidas en cuenta, por lo que se hacía ineludible una regulación legal específica. Ello ha impulsado que en la UE, al igual que en España, se desarrollen diferentes normativas y acuerdos que tratan de garantizar las condiciones de desarrollo y uso frente a los posibles riesgos.

---

<sup>1</sup> Eurofound (2022, op.cit., p. 23).

### 3.1. REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN EUROPA

(a) El [Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización \(2020\)](#). Fue firmado por BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, e incluye todas las actividades del sector público y privado. En concreto:

- Garantiza el control de las personas sobre las máquinas en el trabajo, y sustenta el uso de la robótica y las aplicaciones de la IA, respetando y cumpliendo los controles de seguridad.
- Los Sistemas de Inteligencia Artificial (SIA) deben aumentar la participación y la capacidad de las personas en el trabajo.
- Debe realizarse una evaluación de riesgos; prevenir daños, física y psicológicos; seguir los principios de equidad; ser transparente y explicable con una supervisión efectiva.
- Los SIA deben cumplir la Ley de Protección de Datos (RGPD) y garantizar la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras. Debe ser lícita, justa, transparente, segura y fiable; seguir normas éticas acordadas; ser robusta y sostenible, técnica y socialmente para no causar daños involuntarios.

(b) La **Directiva europea sobre plataformas digitales (2024)** añadir la entrada en vigor establece las primeras normas de la UE sobre el uso de los sistemas de algoritmos en el puesto de trabajo, elementos claves en la aparición, el rápido crecimiento y las condiciones laborales de estas empresas. Sin embargo, su contenido es sólo **aplicable a las personas que realizan trabajo en plataformas**, ya sea por cuenta ajena o propia. El acuerdo garantiza derechos de información sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en dos niveles:

- Individual, asegura que las personas estén informadas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.
- Colectivo, reconoce a la representación sindical de la plantilla el acceso a información por escrito, completa, comprensiva y detallada, cada vez que se requiera o cuando se modifiquen esos sistemas.

Asimismo, los Estados miembros velarán porque las plataformas digitales laborales de trabajo con la participación de la representación de las personas trabajadoras, lleven a cabo periódicamente, o al menos cada dos años, una **evaluación del impacto** de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones utilizados, incluidas, sus condiciones laborales y de la igualdad de trato en el trabajo; así como los **derechos de consulta y participación** en el ámbito de la seguridad y la salud.



(c) El [Reglamento de inteligencia artificial \(1/09/2024\)](#). Es la primera norma de carácter supranacional que aborda el desarrollo de la IA desde una perspectiva transversal y el impacto sobre el conjunto de la actividad económica y empresarial, incluida la vertiente laboral. Es de aplicación directa a la normativa nacional, sin necesitar el proceso de transposición que exigen las Directivas. Su enfoque está basado en el nivel de riesgo que su puesta en marcha puede ocasionar, y actúa sobre cada uno de ellos de modo más o menos incisivo en función de su intensidad, su potencial perjuicio o su gravedad.

Según este Reglamento, los sistemas de IA se clasifican en **cuatro niveles de riesgo**:

- **Riesgo mínimo.** Tendrán que cumplir las **regulaciones vigentes de la UE**, como la ley de protección de datos o la de derechos de autor.
- **Riesgo limitado.** permitidos pero deberán cumplir con ciertas obligaciones de transparencia para que los usuarios sean conscientes de que están **interactuando** con IA (chatbots o ‘deepfakes’). Las empresas que usen estos sistemas en el ámbito laboral deberán notificar de ello a las personas trabajadoras y a su representación sindical.
- **Alto riesgo,** permitidos pero deberán cumplir con exigencias más estrictas. Dentro de estos sistemas se encuentran los vinculados al **ámbito del empleo**, como los utilizados para la selección y contratación de personas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; y los destinados a la **adopción de decisiones que afecten a las condiciones laborales**, a la promoción o despido, a la asignación de tareas a partir de comportamientos, rasgos o características personales; para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas; o aquellos datos biométricos, permitidos en la UE o a nivel nacional. Por su carácter transversal, afectan de manera directa al ejercicio de los poderes empresariales respecto de sus empleados, y antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, las empresas informará a las personas trabajadoras y se informará y consultará con la representación sindical.
- **Riesgo inaceptable, prohibidos** (violan derechos o valores fundamentales).
  - Técnicas subliminales; manipuladoras o engañosas para modificar el comportamiento; que exploten vulnerabilidades (edad, discapacidad, situación social o económica, etc.); que evalúen o clasifiquen (puntuaciones sociales); que detecten emociones en el lugar de trabajo.
  - Sistemas de categorización biométrica para deducir raza, opinión política, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual; mecanismos de reconocimiento facial, voz u otro tipo, en espacios públicos.



### 3.2 REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

España ha sido pionero en la construcción de esta nueva rama de la legislación laboral y existen diversas regulaciones vigentes y acuerdos colectivos entre patronal y sindicatos que se refieren expresa y directamente al uso de IA en las relaciones laborales. Podemos destacar la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la Ley Rider, la Ley de Empleo y el V ANC.

(a) La [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales \(LOPDGDD\)](#) adapta el Reglamento Europeo de Protección de Datos (REPD), y además de la protección general sobre los datos personales, incluye la regulación de las situaciones comunes de conflicto entre el poder de dirección de las empresas y los derechos digitales de las personas trabajadoras, en los que los sistemas de IA tienen cada vez más relevancia: el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87); el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88); el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89); y ante la utilización de sistemas de geolocalización (art. 90); también reconoce los **derechos digitales en la negociación colectiva** (art. 91).

Introduce una serie de previsiones dirigidas a acotar la incidencia del algoritmo cuyo pilar central es la necesaria **intervención humana** en la adopción de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. En este contexto se enmarca la regulación del derecho individual a obtener información sobre las decisiones íntegramente automatizadas, lo que exige que el uso de tecnología para tomar decisiones empresariales deba realizarse de forma transparente e informando de los métodos usados y sus finalidades.

Además, subraya que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral. A la hora de aplicar los SIA, se hace referencia al interés de la participación colectiva en la ordenación del mismo, y la proposición de que los agentes sociales acuerden medidas adecuadas y específicas que preserven la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de datos, de los datos personales dentro de un grupo empresarial y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

**(b)** La extensa normativa sobre **prevención de riesgos laborales** como la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027](#) establece derechos de información, consulta y participación para las personas trabajadoras y sus representantes, además de marcar límites en el uso de las tecnologías con la debida antelación, sobre la adopción de las decisiones relativas a *“la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las **consecuencias** que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”*.

Similarmente, en el contexto de elaboración de un **Plan de Igualdad**, la empresa también debe incluir en el diagnóstico el impacto o los efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los algoritmos y sistemas de decisión automatizada utilizados en la empresa.

**(c)** **Ley 12/2021 de 28 de septiembre conocida como Ley Rider** debe su nombre al colectivo de repartidores de las empresas incluidas en este sector. El artículo único de esta norma introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores donde concreta la obligación de transparencia de las empresas en el caso de que utilicen algoritmos, además de la auditoría y evaluación de impacto e incluye una nueva competencia para la RLPT, que tiene derecho a *“ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

**(d)** El [V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva \(2023\)](#), firmado por CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, recuerda la necesidad de incorporar el contenido y las medidas del Acuerdo Marco Europeo de Digitalización donde se anticipen a los cambios para evitar impactos negativos de la digitalización en las condiciones laborales y *“las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”* y aborda la introducción de reglas específicas sobre el uso de IA por las empresas. Contiene un Capítulo XVI dedicado a la transición tecnológica, digital y ecológica, en el que aparece un apartado monográfico titulado *“Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos”*, en el que los interlocutores sociales reconocen que la IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

- La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores sobre IA.
- Las empresas facilitarán a la RLPT información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (selección, contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

### 3.3 DERECHO DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LA RLPT SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En el año 2022 el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de una comisión de personas expertas, elaboró una [Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral](#), cuyo objetivo era concretar y dar a conocer el alcance de estas **obligaciones empresariales de información que se aplica tanto en el sector público como en el privado** (aunque para el primero de los casos no se ha reformado de manera paralela el Estatuto Básico del Empleado Público), y que abarca a todos los algoritmos incluidos en su definición.

- Las personas trabajadoras, individualmente o a través de la representación legal, podrán exigir esta información, derivada de la obligación contenida en el RGPD de *“informar al interesado sobre la existencia de decisiones automatizadas”*.
- La RLPT debe ser informada en el sentido del artículo 64.4.d) ET, en materia del uso de *“algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

Ello obliga a la empresa a elaborar **un documento con la información** de que dispone y transmitir a la RLPT de forma clara, completa y útil sobre:

- (a) El uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas**, incluyendo la elaboración de perfiles<sup>2</sup>, identificando la tecnología utilizada y las decisiones de gestión de personas respecto de las que se utiliza tal tecnología.
- (b) Información** significativa, clara y simple **sobre la lógica y funcionamiento** del algoritmo.
- (c) Información sobre las consecuencias** que pueden derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada.

La referencia a «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan debe interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a:

- Las **variables** utilizadas por un algoritmo y si incluyen o no datos personales.

<sup>2</sup> La elaboración de perfiles profesionales supone el procesamiento automático de datos personales para evaluar a la persona trabajadora y analizar y/o predecir aspectos relacionados con su puesto (o futuro puesto) de trabajo.

- El **peso de cada variable** en las decisiones que se toman.
- Las **reglas e instrucciones** utilizadas.

Además existe una obligación de **consultar** con la RLPT la introducción de algoritmos o SIA, al amparo del artículo 64.5 del ET (que prevé el derecho de la RLPT a ser informada y consultada sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo) y el subsiguiente derecho de la RLPT a **emitir un informe** con carácter previo sobre la *“implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”*.

Además, están obligadas a **negociar** el algoritmo, cuando:

1. Estemos tratando una cuestión o un área empresarial en la que se aplica un software o un sistema de tratamiento de datos, como parte del proceso productivo.
2. La empresa dé instrucciones al software para determinados procesos (los algoritmos propiamente dichos).
3. La empresa toma decisiones que afecten a la relación laboral basadas en los resultados aportados por dicho software como medidas colectivas de modificación o suspensión del contrato o en cualquier otra materia "en la que exista obligación legal de negociar con la representación de la plantilla".
4. **Cualquier herramienta utilizada en el trabajo que pueda afectar a un derecho fundamental, debe estar sometida a vigilancia y control sindical.**

#### **4. GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL**

Esta Guía tiene como objetivo fomentar una reflexión crítica sobre las tecnologías de inteligencia artificial que se usan, cuáles son sus consecuencias, además de proporcionarte recursos para enfrentar estos desafíos e identificar qué hacer en relación con el uso de sistemas de inteligencia artificial en tu empresa, en especial a:

- **(a) Identificar los SIA utilizados** en tu lugar de trabajo y determinar cuáles son los más usados.
- **(b) Proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras.**
- **(c) Construir una estrategia sindical para su implementación.**

##### **(a) Identificar los sistemas de inteligencia artificial (SIA) en tu lugar de trabajo**

Algunas tecnologías en el lugar de trabajo pueden ser difíciles de identificar. Por esta razón, sugerimos que realices un 'recorrido virtual' con el objetivo de identificar cada sistema digital con el que interactúas desde el momento en que llegas a tu lugar de trabajo y analizar si podría afectar a los derechos o a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

A continuación, señalamos algunos **indicios** que podrían ayudarnos a detectar si la empresa están utilizando IA en el lugar de trabajo:

- Si los procesos administrativos como la gestión de horarios, registro de jornada o control de acceso, se están realizando de forma digital a través de un software o plataforma:
  - ✓ Sistemas de entrada y salida que usan dispositivos que requieren huellas dactilares o reconocimiento facial.
  - ✓ Si generan **informes automáticos** sobre la asistencia y el cumplimiento de los horarios, incluyendo detalles como las horas trabajadas, tiempos de descanso y ausencias.
  - ✓ Si los sistemas de nóminas están integrados para calcular automáticamente las horas trabajadas y pagar en función de sus horas registradas.
- Si se ha adoptado un nuevo sistema para la gestión de personal o se observa un cambio en la manera en la que se gestionan los temas laborales.
  - ✓ Si un sistema de IA gestiona el proceso de selección y/o contratación.
  - ✓ Si los datos de las personas - tipos de contratos, perfiles profesionales, horarios y jornadas de trabajo, turnos, etc., están centralizados en una base de datos a la que acceden las personas responsables de Recursos Humanos.
  - ✓ Si un sistema de gestión de nóminas calcula automáticamente las horas trabajadas (y las horas extras), incluyendo los permisos y las ausencias.
- Si se comienza a medir de forma precisa y continua la productividad, el tiempo en tareas específicas o cualquier indicador de desempeño laboral.
  - ✓ Si hay un panel automático de control para la evaluación de rendimiento y productividad o de gestión de turnos y horarios.
  - ✓ Si la jornada de trabajo y el horario varían semanal o mensualmente.
  - ✓ Si se establece un y nuevo sistema de medición de la productividad, ha cambiado el sistema de primas, etc.
- Si se realizan cambios en los sistemas de vigilancia y seguridad en el trabajo
  - ✓ Se han instalado cámaras de seguridad en áreas de trabajo que para controlar la presencia, actividades o movimientos de las personas en tiempo real.
  - ✓ Hay sistemas de vigilancia remota de dispositivos electrónicos.
  - ✓ Hay software de seguimiento de pantallas que vigila en qué trabajan las personas.

### **Comprueba**

- Cuál es el propósito de cada uno de estos sistemas.
- Los lugares de trabajo donde se utilizan (o utilizarán) estos sistemas.
- Los grupos de personas trabajadoras que se ven (o verán) afectados por ellos.
- Si la persona responsable puede explicar cómo funcionan los sistemas, cuáles son las instrucciones del sistema, cómo se obtienen los resultados y qué datos se han utilizado para entrenarlos.
- Si se ha tenido en cuenta los derechos laborales recogidos en el convenio colectivo (o acuerdos) y en la legislación.

- Si las personas afectadas han sido claramente informadas sobre el propósito de cada sistema, sus instrucciones, y los datos recabados.
- Si la representación de las personas trabajadoras/delegado o delegada sindical/sección sindical, ha sido informada y consultada sobre su puesta en marcha.

### **(b) Proteger los derechos laborales de las personas**

La aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial en las empresas puede tener **efectos positivos** en las relaciones de trabajo: apoyando el trabajo de las personas, reduciendo tareas tediosas y peligrosas o mejorando la prevención de los riesgos laborales. Sin embargo, el uso de estas tecnologías puede conllevar una serie de **riesgos** para las personas trabajadoras. De ahí que **la implantación de los sistemas de IA en las empresas deba garantizar el principio legal de “Control humano”** a fin de prevenir y revertir los potenciales impactos negativos.

Los principales efectos negativos identificados con el despliegue de estos sistemas en los lugares de trabajo son la **falta de transparencia**; los **sesgos** derivados de su uso; **la intensificación del trabajo**, el riesgo de **pérdida de autonomía**; y el **control y vigilancia excesivos**.

#### **La falta de transparencia**

Un aspecto muy relevante en las relaciones laborales es la transparencia. A menudo los SIA se implementan sin la participación o consulta previa con la RLPT, incumpliendo por tanto con la legislación vigente. La falta de transparencia de la gestión empresarial puede deberse a tres razones principales: el secretismo empresarial intencionado; el empleo de un lenguaje demasiado técnico que impide su comprensión; y la propia opacidad del sistema. La falta de transparencia en el acceso a los criterios, algoritmos o datos que se usan en el sistema puede ocultar **sesgos** en los datos, el diseño, o los criterios de entrenamiento que provoquen decisiones discriminatorias o injustas.

Esta opacidad genera un mayor **desequilibrio y asimetría de poder** entre las empresas y las plantillas pues las personas pueden no ser conscientes de las características del tratamiento de datos que realiza la empresa, y por tanto no pueden evaluar cómo afecta a su trabajo la recogida y el análisis de los datos.

Sin transparencia es difícil exigir responsabilidad a quienes toman decisiones respecto al cumplimiento de las leyes y los derechos laborales y, por ello, debemos exigir y establecer acuerdos claros y concretos que obliguen a las empresas a compartir cómo funcionan los sistemas, qué datos recolectan y cómo se toman las decisiones en las que se ven involucrados sistemas de IA.

#### **Comprueba**

- Que se nos consulte con anterioridad a su implantación sobre los SIA que se van a poner en marcha.
- Que la empresa presenta **informes** claros sobre el uso de IA garantizando la transparencia de los mismos.
- Que existe el **principio de control humano** y no se realizan procesos en los que solo intervenga la IA.
- Que se asegura la auditoría y los mecanismos correctores de los posibles sesgos para evitar las discriminaciones injustas.

- Que las personas trabajadoras han sido informadas de su derecho a cuestionar o presentar quejas sobre decisiones tomadas.

### **Los posibles sesgos derivados de su uso**

La falta de transparencia en los SIA puede poner en riesgo derechos laborales clave, como el derecho a la **igualdad de trato** y a la **no discriminación**. Los sesgos se producen porque estos sistemas se basan en *deducciones estadísticas* que reproducen los valores socioculturales de quienes los crean y les suministran la información con la que trabajan. Las situaciones (y las personas) donde no concurren las variables que alimentan el modelo, son consideradas una ‘desviación’ del parámetro elegido y, por tanto, no tomadas en consideración o, incluso, penalizadas de forma que las discriminaciones ya existentes se pueden amplificar y perpetuar. La discriminación puede ser múltiple cuando sobre las mismas personas convergen distintos prejuicios y estereotipos negativos (por edad, sexo, etnia, creencias, etc.).

### **❖ Sesgos específicos de género**

Al considerar los sesgos de género nos encontramos con dos problemas específicos:

1. El mundo de la programación es mayoritaria y abrumadoramente masculino. Por lo que las decisiones que se toman responden la mayor parte de las veces a un patrón masculino y, consecuentemente, refuerzan la visión patriarcal de la sociedad. La falta de diversidad, especialmente la presencia de mujeres en el ámbito tecnológico puede llevar a la creación de sistemas que no consideren los riesgos de sesgos de género en los algoritmos.
2. La sobrerrepresentación de los hombres en las bases de datos con las que se entrenan y nutren los algoritmos.

### **Ejemplo**

En un proceso de promoción, sistemáticamente se puntúan mejor los CV de los hombres que los de las mujeres. El sesgo se produce porque la IA había sido entrenada con los CV de quienes habían participado en procesos similares (todos hombres), por lo que la variable sexo formaba parte del proceso de selección con idéntico valor discriminatorio que el nivel de estudios o los años de experiencia.

### **Comprueba**

- Que los datos históricos no contienen sesgos que puedan interferir en decisiones presentes o futuras, que discriminan mayoritariamente a las mujeres.
- Que los **criterios y algoritmos** utilizados por los SIA para tomar decisiones relacionadas con el empleo, como selección, **promoción, evaluaciones de desempeño y despidos no introducen ningún sesgo.**
- Que se evita premiar la disponibilidad sin tener en cuenta el bienestar de las personas y que se respetan los derechos a la desconexión digital
- Que el sistema no penaliza a las personas que tienen menor disponibilidad temporal o quienes utilizan los derechos de conciliación (en general, mujeres).
- Que se respeta el convenio colectivo y la normativa vigente, en especial, la Ley de igualdad y no discriminación.

### **Intensificación del trabajo y el riesgo de pérdida de autonomía**

- Los SIA se utilizan en diversos sectores para la **evaluación de desempeño**, la **gestión del tiempo**, y la **distribución de tareas**, lo cual afecta directamente a las condiciones de trabajo. Si estos sistemas no son transparentes, no tenemos acceso a información crucial sobre **cómo se toman decisiones** que pueden influir en formación, promociones, despidos o sanciones.

#### **Ejemplo**

Una fábrica de ensamblaje de componentes electrónicos decide implementar una nueva metodología de trabajo conocida como “producción ajustada”. A través de un SIA se reorganizan las líneas de ensamblaje para minimizar los movimientos innecesarios y reducir los tiempos de ciclo. La empresa introduce un sistema de primas vinculado a la productividad de forma que las personas que superen ciertos niveles de producción mensual recibirán un porcentaje adicional de su salario base como incentivo. El sesgo se produce al no tener en cuenta las circunstancias personales y los elementos de salud laboral de las personas.

#### **Comprueba**

- Que se asegura una descripción clara de los **criterios** utilizados por los SIA para evaluar el rendimiento de las personas trabajadoras, incluyendo los datos que se recopilan, cómo se procesan y qué peso tiene cada variable en la evaluación final.
- Que los datos utilizados por los SIA se revisan y depuran para eliminar cualquier **sesgo implícito** o desigualdad que pueda influir negativamente en las evaluaciones de rendimiento.
- Que la programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo cumple la normativa legal y lo pactado en el convenio colectivo.
- Que cualquier trabajador que reciba una evaluación negativa o cuestionable tenga la oportunidad de solicitar una **revisión humana** de su caso, en la que pueda participar la RLTP.

### **El control y vigilancia excesivos**

Algunos sistemas de IA *permiten* a las empresas vigilar el comportamiento de las personas, controlar su productividad, el tiempo que dedican a cada tarea e incluso su ubicación. La vigilancia excesiva tiene grandes riesgos tanto para la salud psicológica como física y puede acabar provocando estrés laboral, enfermedades profesionales o accidentes de trabajo

#### **Ejemplo**

Se utiliza un SIA que calcula el tiempo óptimo para realizar una tarea. Posteriormente, un dispositivo digital notificará a la persona que tarda más en realizar el trabajo, que debe hacer su tarea más rápido.

#### **Comprueba**

- Que la programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo cumple la normativa legal y el convenio colectivo de aplicación.

- Que se tiene en cuenta el tiempo de descanso, los permisos laborales o las circunstancias personales (por ejemplo, la edad de la persona).
- Que el uso del dispositivo digital cumple con la normativa legal (derechos digitales, salud laboral...).

#### Ejemplo

Una planta de producción de alimentos enfrenta problemas de seguridad. La dirección decide instalar un sistema de videovigilancia para mejorar la seguridad y supervisar las operaciones en tiempo real.

#### Comprueba

- Si se ha realizado un análisis de las zonas sensibles de la empresa para respetar la intimidad de las personas: zonas de descanso, comedores, vestuarios o aseos.
- Que se respetan los derechos de privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.
- Que se establecen los límites al control y vigilancia del reglamento de protección de datos y del resto de normativa sobre este tema.
- **Que se ha informado previamente a la plantilla y a la RLTP de la existencia de cámaras y su finalidad.**
- **Que existe una relación de proporcionalidad entre la finalidad perseguida y el modo en que se traten las imágenes, y que no haya otra medida más idónea.**

#### (c) Construir una estrategia sindical

Según establece la normativa española y europea de Inteligencia Artificial, las empresas antes de implantar un sistema de IA en el lugar de trabajo, deben informar de forma clara y comprensible a la RLTP y a las personas trabajadoras sobre su funcionamiento. La referencia a «los parámetros, reglas e instrucciones” en los que se basan debe interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a:

- Las **variables** utilizadas por un algoritmo y si incluyen o no datos personales.
- El **peso de cada variable** en las decisiones que se toman.
- Las **reglas e instrucciones** utilizadas.

Es fundamental incorporar en los convenios colectivos contenidos relativos al despliegue de los sistemas de gestión algorítmica e IA, incidiendo especialmente en los derechos colectivos de información, consulta y participación existentes en la normativa europea y española; la creación de una comisión paritaria de transformación digital en la que abordar estos sistemas, y cómo abordar el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad debido a su uso.

**Conocer la lógica y la estrategia de la empresa nos permite** tener una base sólida para **negociar mejores condiciones para la plantilla** en los convenios colectivos o en procesos de mediación. El análisis de cómo se ponderan las variables en el SIA, es decir, el peso de cada variable en la evaluación final, revela qué aspectos son más importantes para la empresa y es especialmente relevante:

- Si se ponderan variables sobre puntualidad, productividad, trabajo en equipo y similares), podemos evaluar que se refleja realmente el rendimiento de las personas trabajadoras y que no existen **criterios desproporcionados** que no corresponden a las responsabilidades del puesto descrito.
- Si el sistema otorga mayor peso a factores como la asistencia o el cumplimiento de metas a corto plazo, debemos verificar que **no se perjudica** a las personas trabajadoras que tienen situaciones especiales (enfermedad, permisos legales, maternidad, etc.) o pertenecen a ciertos grupos (de edad, género, etc.)
- Si las evaluaciones algorítmicas empiezan a otorgar mucho peso a variables como la **eficiencia en costos** o la **reducción de errores**, podría indicar que la empresa está optimizando recursos, lo que podría traducirse en futuras **reestructuraciones** o incluso **despidos**.
- Si se asigna más peso a la **capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías** o a la **innovación en el lugar de trabajo**, reflejaría una estrategia centrada en la transformación tecnológica o en la **mejora de procesos** a través de la innovación.
- Si el sistema de evaluación pone énfasis en variables como productividad o cumplimiento de objetivos, puede generar **presión excesiva**, afectando negativamente la salud mental y física de la plantilla.

VARIABLES MÁS PONDERADAS	POSIBLE ESTRATEGIA EMPRESARIAL	COMPROBAR/NEGOCIAR
Puntualidad, productividad, trabajo en equipo y similares	Evaluar rendimiento	Si existen <b>criterios desproporcionados o que no sean del puesto</b>
Asistencia/cumplimiento de metas a corto plazo	Aumentar productividad	Situaciones especiales (enfermedad, permisos legales, maternidad, etc.) Ciertos grupos (edad, género, etc.).
Eficiencia en costos/reducción de errores	Optimizar recursos	<b>Futuras reestructuraciones o despidos</b>
Capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías/innovación en el lugar de trabajo	Transformación tecnológica o <b>mejora de procesos</b> a través de la innovación	Capacitación y formación sin excluir a nadie de la plantilla

**¿Por dónde empezar?** Si en nuestro convenio colectivo aún no se ha negociado sobre esta materia y la empresa no está facilitando ninguna información, la manera más sencilla es solicitar información directa: el comité de empresa, la sección sindical o el delegado sindical pueden enviar una **carta formal** a la empresa requiriendo detalles sobre el uso de la IA. La respuesta debe ser clara y específica en cuanto a la información buscada, y debe estar razonada respecto a las decisiones y las implicaciones que tiene para las personas representadas por el sindicato.

Es importante que en nuestra petición hagamos constar la solicitud de la **entrega a futuro de cualquier modificación** que afecte o genere decisiones empresariales distintas a las actuales. También se puede añadir que no estamos pidiendo a la empresa el código informático, sino una explicación genérica y entendible, como una regla lógica (si A entonces B).

**En el ANEXO se añaden los siguientes modelos de SOLICITUD DE información y denuncia:**

1. **SOLICITUD INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA UTILIZADOS (Empresa)**
2. **DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA (IT)**
3. **DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SIA (IT)**

#### **¿CUÁNDO DEBE FACILITARSE?**

La RLPT debe solicitar la información con la periodicidad que proceda. Es importante que fijemos una **fecha límite de entrega** con el compromiso de la empresa. Al no existir un plazo o periodicidad establecido, debemos sustentar la petición respecto a la materia que estamos atendiendo. Por ejemplo, si estamos en vías de negociar un Plan de Igualdad, sería relevante pedir los algoritmos que afecten a procesos de selección de nuevas contrataciones, de promoción profesional o que tengan efectos desiguales sobre las retribuciones de hombres y mujeres por si pudieran resultar discriminatorios.

Hay que evitar que nos mantengan al margen o solo nos informen **después** de que las decisiones se hayan tomado. La consulta deberá realizarse con suficiente antelación y, en todo caso, al menos un mes antes de que se deban tomar las decisiones. Una vez que éstas se pongan en funcionamiento, la consulta debería repetirse al menos cada año mientras continúe el proceso, o si se observase la posibilidad de que existan nuevas discriminaciones o desigualdades.

#### **RECUERDA**

Participar en la regulación de la gestión algorítmica no precisa del código fuente. La transparencia debe apuntar a los datos, las variables, los parámetros y a los criterios de asignación de tareas/organización del tiempo/evaluación del rendimiento, etc., que nos informan sobre sus consecuencias para los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras.

#### **SI LA EMPRESA SE NIEGA A FACILITAR INFORMACIÓN**

Si la empresa se niega a facilitar información puede deberse a:

- que le falte la experiencia sobre lo que debe facilitar
- que argumente que otra empresa posee los derechos sobre el sistema utilizado

- que considere que se revelan secretos comerciales o industriales, o que lo interprete como una facultad que reside en el poder de dirección.

Otra situación posible es que la información que nos facilite:

- Por su complejidad, no sean fácilmente interpretable por la RLPT.
- Por su simplicidad, resulte insuficiente.
- No vengán avalada por un soporte real.

En los casos de negativa o de aporte insuficiente de información y de cara a forzar su entrega por incumplimiento, tendremos que acudir denunciar este hecho a la Inspección de Trabajo, como en el resto de las vulneraciones de los derechos de la RLPT amparándonos en la legislación, especialmente el artículo 64.4.d) del ET y en el Reglamento de IA (Modelo de SOLICITUD en el ANEXO). Ante un factor claramente discriminatorio, debemos realizar la reclamación a través de los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales, con las consecuencias sancionadoras conforme a la LISOS.

## ANÁLISIS DE IMPACTO

Las evaluaciones de impacto **previas y posteriores** son imprescindibles como vía para la detección y el control de cualquier tipo de sesgo, discriminación o perjuicio a la salud. Desempeñan un papel clave en la identificación de las prácticas, y obligan a las empresas asumir la responsabilidad de garantizar la equidad, la explicabilidad y la transparencia.

La normativa europea de IA establece la necesidad de realizar una evaluación previa de las condiciones de trabajo relacionadas con los SIA en el lugar de trabajo, **pero sería necesaria la participación de la RLPT** para garantizar realmente que se descartan sesgos y discriminaciones. Esta participación se ha pactado en los Acuerdos celebrados tanto por los interlocutores sociales europeos (Acuerdo Marco Europeo de Digitalización), como por los españoles (V Acuerdo de negociación colectiva y Empleo), y comprometen en su cumplimiento a los organizaciones empresariales y a los sindicatos firmantes.

Los algoritmos pueden ser auditados periódicamente por terceros independientes, elegidos conjuntamente por la empresa y los sindicatos, e involucrar a las personas trabajadoras en su desarrollo.

### Comprueba

- Que la empresa ha evaluado el posible impacto antes de que se introdujeran los sistemas de IA.
- Que las personas trabajadoras y la RLPT han sido consultados en las evaluaciones de impacto y tienen acceso a ellas.
- Que se ha planificado la evaluación regular de los sistemas para detectar los efectos de impactos no intencionados.
- Que se prevén mejoras en las condiciones laborales y el bienestar de la plantilla respecto al uso de los sistemas.

## Antes de comenzar la negociación de un acuerdo de IA



**COMPROBAR** que la empresa conoce y reconoce sus obligaciones respecto a los derechos de información y consulta de la RLPT.



**REVISAR** que el posible acuerdo sobre IA no esté por debajo de los estándares laborales legales y del propio convenio colectivo.



**ASEGURAR** que las personas afectadas conocen los datos que la empresa captura de ellas y van a poder recibir el asesoramiento sindical y legal oportuno.



**VERIFICAR** la obligación de la empresa de formar a quienes programan o adquieren SIA asegurando que conocen debidamente los riesgos y que adoptan las medidas para reducirlos.

Con carácter general, un acuerdo sobre IA debería incluir:

- Una descripción del SIA propuesto (o utilizado) que describa el propósito final por el que se va a utilizar (o se utiliza), incluya la información sobre todos los datos necesarios y los parámetros, reglas e instrucciones que se van a usar, la participación de la RLTP, junto a los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad respecto a los datos recabador.
- La obligación de **comunicar previamente** a las personas trabajadoras **los datos** personales que se están utilizando, incluyendo el derecho a acceder, administrar y controlar los datos personales que la IA o el algoritmo genera sobre ellos, y precisando la forma en que los datos personales de las personas trabajadoras influirán en las decisiones propuestas.
- Incluir en la **protección de los datos** la vinculación de su recopilación a un **propósito concreto y transparente** garantizando la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras, respetando los derechos humanos fundamentales y las normas de igualdad y no discriminación.
- **Reconocer el derecho a la formación** y capacitación profesional, que ya contiene el Reglamento de IA: Las empresas deben garantizar que las personas trabajadoras adquieran las habilidades necesarias para trabajar con tecnologías de IA, proporcionando formación y capacitación profesional. Además, toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión debe ser formada para conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar todas las medidas posibles para reducirlos.
- Garantizar la información sobre los posibles beneficios derivados en términos de mayor productividad o una mayor flexibilidad, que sirvan de base objetiva para una negociación sobre un reparto justo de los mismos, por ejemplo, a través de programas de capacitación o de reducción de la jornada laboral.

## LAS LÍNEAS ROJAS

Utilizar "líneas rojas" en la negociación es útil para reforzar nuestra estrategia sindical que proporcionará una base sólida para la negociación y delimitar los principios legales y sindicales, desde los que marcar **contornos claros y no negociables** para garantizar la protección de los derechos humanos y laborales.

Algunas líneas rojas están definidas por la normativa europea y española, mientras que otras se incluyen en los Acuerdos negociados por los interlocutores sociales respectivos. Finalmente otras son criterios sindicales para su concreción en los acuerdos y convenios colectivos.

Se incluyen aquí como *líneas rojas*:

- Las prácticas calificadas en el Reglamento de IA como **"inaceptables" donde quedan expresamente prohibidas en los lugares de trabajo:**
  - Utilizar **técnicas subliminales** para **explotar vulnerabilidades de las personas trabajadoras.**
- **Detectar emociones.** Los **sistemas de categorización biométrica** para deducir la raza, las opiniones políticas, la afiliación sindical, las convicciones religiosas o filosóficas, la vida sexual u orientación sexual y los datos relacionados con conversaciones privadas.
- El estado de salud de las personas trabajadoras y demás derechos humanos fundamentales.
- La modificación unilateral del régimen disciplinario del convenio colectivo con la excusa de establecer políticas de seguridad y protección de datos unilaterales o introducir nuevas herramientas digitales en la empresa.
- La vigilancia excesiva, derivada del riesgo de control desproporcionado ante la **videovigilancia** o tecnologías de IA con impactos específicos y negativos en la salud mental o la seguridad física, que afecta a los derechos y libertades de las personas y, por tanto, pueden ser ilícitas.
- **El registro horario mediante sistemas biométricos está prohibido** por la normativa de protección de datos, ya que son especialmente sensibles. La Agencia Española de Protección de Datos publicó en noviembre de 2023, una guía específica sobre este asunto<sup>3</sup>. En las empresas y Administraciones Públicas que tengan implantados sistemas de este tipo se debería prioritariamente:
  - ✓ Solicitar información sobre las evaluaciones de impacto realizadas y la participación de la RLPT.
  - ✓ Negociar cuál, cuándo y cómo se introduce un nuevo sistema menos invasivo, respetando los principios de *minimización, idoneidad, necesidad y proporcionalidad*.
  - ✓ Garantizar la supresión de los datos personales recabados.

---

<sup>3</sup> Para poder utilizarse debería existir una ley que así lo estableciera en un caso particular y específico

# **ANEXO 1**

## **BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Dado el escaso tiempo transcurrido, la negociación colectiva se encuentra aún en una fase muy incipiente en lo que se refiere a la adopción de cláusulas dirigidas a tutelar y a materializar el ejercicio de los principios respecto al control humano, transparencia y explicabilidad. A pesar de ello, existen algunos ejemplos con buenas prácticas en convenios colectivos donde se menciona la IA e incluso se han incluido algunas tímidas regulaciones.

Uno de estos ejemplos es el convenio colectivo del sector de **Banca** que regula en su art 80.5 los derechos digitales de los empleados, estableciendo entre otros: (a) el derecho a la desconexión digital; (b) el derecho a la privacidad con respecto al uso de dispositivos digitales propiedad de la empresa; (c) el derecho a la privacidad con respecto al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonido y geolocalización; (d) el derecho a la educación digital, que abarca acciones para erradicar las brechas digitales; y (e) un 'derecho respecto a la inteligencia artificial'. Este último derecho tiene dos facetas. Desde la perspectiva de las personas empleadas, tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas 'únicamente y exclusivamente en variables automatizadas' y a no ser discriminados por decisiones que puedan basarse exclusivamente en algoritmos. En ambos casos, la persona podría solicitar la intervención de un ser humano. e la perspectiva de los representantes de los trabajadores, existe el derecho a recibir información sobre el uso de algoritmos o IA que, como se requiere en el Artículo 64(4)(d) del Estatuto de los Trabajadores, incluye no solo los datos que se alimentan a los algoritmos y su lógica de funcionamiento, sino también una evaluación de los resultados para ver si las decisiones algorítmicas están resultando en discriminación.

Otro ejemplo de interés es el **acuerdo** colectivo entre **Just Eat, CCOO y UGT** que establece un marco sólido para los derechos digitales de los empleados, incluido el derecho a la información sobre algoritmos y IA. Este acuerdo va más allá de lo requerido por el Artículo 64.4 del ET al especificar que la plataforma debe proporcionar a los representantes de los trabajadores información sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA. El acuerdo establece que la plataforma debe proporcionar a los representantes de los trabajadores "la información relevante utilizada por el algoritmo y/o los sistemas de inteligencia artificial" para organizar la actividad de entrega. Esto incluye detalles como el tipo de contrato que tienen los empleados, el número de horas durante las cuales han prestado sus servicios o los días libres que han tomado. Además, el acuerdo especifica los datos que no pueden ser utilizados por la plataforma en su algoritmo, como el sexo o la nacionalidad de los empleados, para garantizar que no se produzca discriminación. Para gestionar esta información y asegurar la transparencia algorítmica, la creación de un "**COMITÉ DE ALGORITMOS**" paritario que puede solicitar la comparecencia del responsable de supervisar el algoritmo y/o sistema de IA ante el comité. La representación sindical debe tratar la información de manera confidencial y no pueden utilizarla para fines distintos a los establecidos en el acuerdo.

Por último, el convenio colectivo de la **Industria Química**, determina que cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la RLPT en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. También contempla que la empresa imparta a las personas trabajadoras afectadas la necesaria formación para el desarrollo de su nueva función.

Y en el caso de que se utilicen SIA, la RLTP tendrá información al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo -además de la referida en el ET-, sobre el sistema concreto de IA a implantar, los objetivos y razones para la implantación, y la evaluación de los posibles impactos en el empleo en los puestos de trabajo afectados; así como, un análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo. El informe de la RLPT con sus observaciones y sugerencias deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación. También incorpora la actualización de la evaluación de riesgos laborales y la garantía de que no existan prejuicios ni discriminaciones, siendo el principio rector **el control humano**.

# **ANEXO 2**

## **FORMULARIOS PARA SOLICITAR LA INFORMACIÓN A LAS EMPRESAS**



## SOLICITUD INFORMACIÓN

### ALGORITMOS, SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

#### A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA:  
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:  
NIF/CIF:  
DOMICILIO SOCIAL:  
CENTRO DE TRABAJO:

D<sup>a</sup>/D<sup>o</sup>....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical<sup>4</sup>, paso/pasamos] a **REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Desde la entrada en vigor del [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) se reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Es por ello que le [intereso/interesamos] a que en el plazo máximo de [30] días proceda y, si es el caso, con carácter previo a la utilización de nuevos algoritmos o ante cualquier cambio en los parámetros o en las variables del algoritmo, a entregar toda la información en relación a los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial utilizado por la empresa para los procedimientos y procesos laborales desde el propio sistema de acceso y selección del personal, así como durante su desempeño laboral y hasta la decisión final de rescisión de la relación laboral, incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones, incluyendo expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.

---

<sup>4</sup> El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.
- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

Por otra parte, tanto el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, como [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#), protegen los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas y, en particular, su derecho a la protección de los datos personales, así como sus derechos digitales.

En relación a los datos personales, **[solicito/solicitamos]**:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as, así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la **[empresa]** haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

Para finalizar, le **[recuerdo/recordamos]** las referencias legales incluidas en la normativa vigente respecto a los derechos de consulta y participación de la RLTP, así como los compromisos adquiridos por los interlocutores sociales en el [V AENC](#) y en el [Acuerdo Marco Europeo de Digitalización](#), para afrontar conjuntamente la aplicación de las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

En..... a.... de..... de.....

FDO.....  
.....



## SOLICITUD INFORMACIÓN

### ALGORITMOS, SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

#### A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA:  
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:  
NIF/CIF:  
DOMICILIO SOCIAL:  
CENTRO DE TRABAJO:

Dª/Dº....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical<sup>5</sup>, paso/pasamos] a **REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Nos consta que la empresa ha venido utilizando un sistema de inteligencia artificial/algoritmos para la realización de [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo].

Desde la entrada en vigor [del RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) se reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Es por ello que le [intereso/interesamos] a que en el plazo máximo de [30] días proceda a entregar toda la información en relación al [algoritmo/sistema de inteligencia artificial] utilizado por la empresa para [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo], incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones, constando expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.

---

<sup>5</sup> El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal. Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta.

- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.
- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

Por otra parte, tanto el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, como [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#), protegen los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas y, en particular, su derecho a la protección de los datos personales, así como sus derechos digitales.

En relación a los datos personales, **[solicito/solicitamos]**:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde podamos acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la **[empresa]** haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

Para finalizar, le **[recuerdo/recordamos]** las referencias legales incluidas en la normativa vigente respecto a los derechos de consulta y participación de la RLTP, así como los compromisos adquiridos por los interlocutores sociales en el [V AENC](#) y en el [Acuerdo Marco Europeo de Digitalización](#), para afrontar conjuntamente la aplicación de las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

En.....a.....de.....de.....

FDO.....



## DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

### A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

DATOS EMPRESA:  
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:  
NIF/CIF:  
DOMICILIO SOCIAL:  
CENTRO DE TRABAJO:

D<sup>a</sup>/D<sup>o</sup>....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical<sup>6</sup>, paso/pasamos] a REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

Nos consta que la empresa ha venido utilizando [algoritmos/sistemas de inteligencia artificial] para la realización de [indicar el tipo de procedimiento que la empresa utiliza]. El [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Han sido varias las ocasiones en las que se ha requerido a la empresa para que nos proporcione información sobre esta materia si bien [sin obtener respuesta/la información no has sido suficiente].

Entendemos que el ET prevé que la empresa pueda gestionar su poder de dirección frente a las personas que están empleadas y que entre los instrumentos de los que se puede servir, estará la gestión algorítmica o a través de sistemas de inteligencia artificial del servicio o de las condiciones de trabajo. Sin embargo, estas herramientas tienen límites y deben tener en cuenta los derechos de las personas cuyos datos son tratados, ya que así recoge expresamente el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y la [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#).

Es por todo ello que solicitamos a la **Inspección de Trabajo** que requiera a la [empresa] en relación a sus obligaciones y entregue toda la información relativa al [algoritmo/sistema de inteligencia artificial] utilizado para

---

<sup>6</sup> El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

[indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo], incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones, incluyendo expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.
- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.
- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

En relación a los datos personales, [solicito/solicitamos]:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde podamos acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la [empresa] haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

En.....a.....de.....de.....

FDO.....

## DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

### A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

DATOS EMPRESA:  
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:  
NIF/CIF:  
DOMICILIO SOCIAL:  
CENTRO DE TRABAJO:

D<sup>a</sup>/D<sup>o</sup>....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical<sup>7</sup>, paso/pasamos] a DENUNCIAR LOS SIGUIENTES HECHOS:

Con carácter previo y conforme prevé el [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, en los artículos 26 y 27, se ha interesado a la empresa información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basa el algoritmo o sistema de inteligencia artificial que se viene utilizando de forma habitual para [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo]. La empresa ha informado y entregado la documentación que se adjunta.

Conforme los artículo 12, 13 y 14 del el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, las decisiones basadas en decisiones informáticas autónomas deberán ser interpretables, comprensibles, explicables, accesibles, fidedignas y consultables y transparentes en todo el proceso, declarando que el deber de información a la RLPT está por encima de las leyes de propiedad industrial, de “secreto comercial” o empresarial; y asimismo el contenido respecto a los derechos digitales de la [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#).

[Entiendo/Entendemos] que en este caso no se cumplen esos requisitos, ya que la empresa a través del algoritmo/sistema de inteligencia artificial, vulnera el derecho [poner el derecho vulnerado, ya sea derecho no discriminación, garantía indemnidad, etc.] ya que en [exponer los motivos por los que entendemos que la empresa está sirviéndose del algoritmo/sistema de inteligencia artificial para perjudicial a determinado colectivo de personas trabajadoras].

Es por todo ello que [solicito/solicitamos] a la **Inspección de Trabajo** que intervenga en el presente procedimiento ante la clara vulneración de derechos por parte de la empresa denunciada que ha causado un grave perjuicio a la plantilla, realizando todos aquellos trámites y averiguaciones que considere oportuno terminando por ordenar el cese de la actividad vulneradora de derechos, y en su caso proceda a sancionar a la empresa con el fin de que no reitere la conducta denunciada.

En.....a.....de.....de.....

FDO.....

<sup>7</sup> El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

## **ANEXO 3**

# **FUNDAMENTO Y REFUERZO JURÍDICO A LA INTERVENCIÓN SINDICAL**

# OBSERVATORIO RELACIONES COLECTIVAS

Análisis de normas y resoluciones de relevancia sindical

ORC-34/2025

5 Noviembre 2025

## Garantías de la transparencia algorítmica y derecho de información sindical: Deber de explicabilidad. Garantía de control imparcial y preventivo de la negativa empresarial

Alcance del derecho tras la doctrina del TJUE (C-203/22) y del Tribunal Supremo  
(STS 1119/2025)

## CLAVES DEL ESTUDIO:

---

1. La *Guía de CCOO sobre la gestión algorítmica en las relaciones laborales (2025)* desarrolla los aspectos operativos del derecho de información del artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores. Este estudio GEJUR tiene una finalidad complementaria: establecer las bases legales, jurisprudenciales y de garantía que sustentan ese derecho, según la doctrina reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) y del Tribunal Supremo (TS), y precisar su aplicación práctica en el ámbito laboral.
2. La STJUE C-203/22, de 27 de febrero de 2025, interpreta los artículos 15.1.h) y 22 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y define por primera vez el derecho a recibir información significativa sobre la lógica aplicada en decisiones automatizadas. Este fallo fija un estándar europeo de transparencia material, que obliga a las empresas a ofrecer explicaciones comprensibles y verificables sobre los criterios y efectos de los sistemas automatizados que inciden en las personas trabajadoras.
3. La STS 1119/2025, de 11 de septiembre, consolida esa doctrina en el ordenamiento español. Al reconocer el derecho de acceso al código fuente del algoritmo público BOSCO, el Tribunal Supremo afirma que la transparencia algorítmica forma parte del derecho constitucional de acceso a la información pública, y que el conocimiento de la lógica de los algoritmos es condición para el control jurídico y democrático de las decisiones automatizadas.
4. De la lectura conjunta de ambas resoluciones resulta un marco de garantías operativas de la transparencia algorítmica, articulado en tres dimensiones:
  - a) El deber de explicabilidad, que exige a la empresa entregar información inteligible sobre el funcionamiento y los efectos de los sistemas de inteligencia artificial.
  - b) El derecho de acceso a la información técnica esencial —incluido, cuando proceda, el código fuente o su equivalente funcional— para permitir la verificación de la legalidad y fiabilidad del sistema.
  - c) La garantía de control imparcial de los límites, que priva a la empresa de decidir unilateralmente el alcance de la información y exige que cualquier restricción sea valorada previamente por una autoridad o tribunal independiente.
5. En el ámbito laboral, el artículo 64.4.d ET se interpreta a la luz de esta doctrina: la empresa tiene un deber activo de transparencia y cooperación técnica con la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), para que esta pueda entender, contrastar y verificar los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que incidan en las condiciones laborales. El

derecho de información no se cumple con la mera entrega de datos, sino con la comprensión efectiva del sistema por parte de la RLT, con los medios y asesoramiento técnico necesarios.

6. Los límites derivados del secreto comercial o de la protección de datos no son absolutos. Su aplicación requiere una ponderación imparcial por parte de una autoridad de control o un órgano judicial, garantizando que el derecho de acceso no se vacíe de contenido y que el interés empresarial en la confidencialidad no prevalezca sobre el derecho a conocer las bases reales de la decisión automatizada.
7. La empresa tiene la obligación de recabar el criterio del órgano imparcial competente (AEPD, ITSS o juzgado de lo social) antes de limitar la información. Si actúa unilateralmente o se niega a facilitarla, incurre en incumplimiento del artículo 64.4.d ET, lo que legitima a la RLT o a las organizaciones sindicales para exigir el acceso o formular denuncia ante las autoridades competentes.
8. En el plano procesal, las acciones individuales pueden fundarse en la lesión de derechos fundamentales, especialmente el derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE), la igualdad o la motivación suficiente de las decisiones empresariales, alegándose en los procedimientos correspondientes (despido, modificación sustancial, traslado o conciliación).
9. En el plano colectivo, las organizaciones sindicales y los comités de empresa están legitimados para interponer acciones de conflicto colectivo o tutela de derechos fundamentales de dimensión sindical, cuando la negativa a informar o la ocultación de la lógica algorítmica impida el ejercicio efectivo de sus funciones representativas.
10. Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Agencia Española de Protección de Datos pueden intervenir ante la falta de transparencia o la invocación indebida de confidencialidad, exigiendo a la empresa la entrega de información o imponiendo sanciones por incumplimiento.
11. Finalmente, el estudio advierte que el derecho de información no legitima el uso de los sistemas de inteligencia artificial, que queda sujeto al cumplimiento de las garantías y límites previstos en el RGPD y en el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (UE 2024/1689), especialmente cuando se trate de sistemas de alto riesgo que afecten a derechos fundamentales o a las condiciones de empleo.

CLAVES DEL ESTUDIO: .....	2
PLANTEAMIENTO: .....	5
1. La STJUE de 27 de febrero de 2025, C-203/22 .....	7
2. Doctrina sistemática del TJUE: el deber de informar sobre los parámetros del algoritmo.....	9
1. Alcance del derecho a la “información significativa” en decisiones automatizadas .....	10
2. Obligación activa de transparencia del responsable .....	11
2.1. Descripción de los principios y procedimientos concretos aplicados en el sistema automatizado .....	12
2.2. Identificación de los parámetros determinantes y de su ponderación relativa .....	12
2.3. Explicación de las consecuencias previsibles del resultado para la persona afectada .....	13
3. Finalidad garantista: control y tutela efectiva .....	14
4. Tratamiento de los límites: la ponderación por una autoridad independiente.....	15
3. Doctrina del Tribunal Supremo (STS 1119/2025, de 11 de septiembre): transparencia algorítmica y derecho de acceso al código fuente.....	16
2. Doctrina sistemática del Tribunal Supremo.....	17
3. Alcance constitucional .....	19
4. Proyección en el ámbito laboral: interpretación del artículo 64.4.d ET .....	19
4. Impacto en las relaciones laborales: el derecho individual y el derecho colectivo de información algorítmica (art. 64.4.d ET) .....	20
2. Límites al derecho de información: secreto comercial, datos de terceros y confidencialidad .....	23
3. El principio de ponderación imparcial a los límites de la información. ....	25
4. Análisis crítico de los límites recogidos en la Guía MITES.....	26
5. Acciones legales en las relaciones laborales.....	27
4. Acciones colectivas: Impugnación colectiva de decisiones empresariales y acciones para la efectividad del derecho a la transparencia algorítmica.....	30
4.1. Impugnación colectiva de decisiones empresariales basadas en gestión algorítmica.....	31
4.2. Acciones colectivas para la efectividad del derecho a la transparencia algorítmica .....	32
4.3. Impugnación de convenios o acuerdos colectivos que legitimen la gestión algorítmica sin garantías .....	33

## Nota introductoria

Este estudio forma parte del Proyecto GEJUR–ORC de análisis jurisprudencial, orientado a reforzar la intervención legal y sindical en los procesos de transformación digital del trabajo.

Su contenido se coordina con la **Guía de CCOO sobre la gestión algorítmica en las relaciones laborales (2025)**, ([acceso](#)) de la que parte como referencia práctica, y desarrolla el análisis doctrinal y jurisprudencial complementario necesario para fundamentar jurídicamente las estrategias sindicales de transparencia y control de los sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral.

# PLANTEAMIENTO:

---

La expansión de la inteligencia artificial (IA) y de los sistemas de decisión automatizada en el ámbito laboral plantea un desafío inédito para la garantía efectiva de los derechos de las personas trabajadoras y de sus órganos de representación. Esta transformación, impulsada por procesos de digitalización empresarial, se traduce con creciente frecuencia en la incorporación de algoritmos que inciden directamente en la selección de personal, la distribución del trabajo, el control de rendimiento, la evaluación del desempeño o incluso en la decisión de mantener o extinguir el vínculo laboral.

En este contexto, el derecho de información de los órganos de representación de las personas trabajadoras se configura como el principal instrumento de garantía frente a la opacidad tecnológica. El artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a ser informado sobre los “parámetros, reglas e instrucciones” de los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que incidan en las condiciones de trabajo, constituye hoy el punto de conexión entre la normativa laboral, el derecho europeo a la protección de datos y las exigencias emergentes de transparencia algorítmica.

El presente estudio se enmarca en continuidad y coordinación con la Guía de CCOO sobre la gestión algorítmica en las relaciones laborales, que ofrece una exposición sistemática de las obligaciones empresariales, los instrumentos de actuación sindical y las buenas prácticas en materia de transparencia de los sistemas de inteligencia artificial.

A partir de ese marco operativo, este informe tiene un propósito complementario y no reiterativo: analizar la doctrina jurisprudencial reciente —en particular, la STJUE de 27 de febrero de 2025 (C-203/22) y la STS 1119/2025, de 11 de septiembre— para fijar el contenido jurídico, constitucional y procesal del derecho a la transparencia algorítmica y su proyección sobre el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, el texto no reproduce los contenidos ya desarrollados en la Guía, sino que los fundamenta y refuerza jurídicamente, ofreciendo una lectura doctrinal de las garantías legales y sindicales frente a la gestión algorítmica y de los mecanismos de tutela judicial que aseguran su efectividad.

El presente estudio aborda el contenido y alcance de este deber de información a partir de la doctrina fijada por dos resoluciones judiciales recientes de especial relevancia, que configuran un estándar convergente sobre el deber de transparencia en el uso de sistemas automatizados:

- La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-203/22, de 27 de febrero de 2025), que interpreta los artículos 15.1.h y 22 del Reglamento General de Protección de Datos, y define el alcance del derecho a recibir una “*información significativa sobre la lógica aplicada*” en decisiones automatizadas, estableciendo que el secreto comercial no puede oponerse unilateralmente a tal derecho.
- La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Tercera, STS 1119/2025, de 11 de septiembre de 2025), que reconoce el derecho de acceso al código fuente del algoritmo público *BOSCO*, utilizado para la gestión del bono social eléctrico, afirmando que la transparencia algorítmica forma parte del derecho constitucional de acceso a la información pública y es condición para la fiscalización democrática de las decisiones automatizadas.

La STJUE fija el estándar europeo de transparencia material sobre la lógica de las decisiones automatizadas; la STS 1119/2025 consolida ese estándar en el ordenamiento español, elevando la transparencia algorítmica a principio constitucional de acceso a la información pública.

A partir de esta doctrina, el estudio evalúa su proyección sobre el ordenamiento jurídico español, particularmente en la interpretación del artículo 64.4.d ET, que reconoce expresamente el derecho del comité de empresa a ser informado sobre los “parámetros, reglas e instrucciones” de los algoritmos o sistemas de IA que incidan en las condiciones laborales. Asimismo, se valoran los puntos de convergencia con el Reglamento (UE) 2024/1689 de Inteligencia Artificial y el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, con el fin de ofrecer una lectura integrada del nuevo bloque normativo europeo en materia de automatización y de sus efectos sobre las relaciones laborales.

Finalmente, el estudio ofrece una base doctrinal para orientar la acción legal y la intervención institucional ante la gestión algorítmica, en coherencia con los criterios operativos recogidos en la Guía de CCOO sobre la gestión algorítmica en las relaciones laborales.

A partir de la doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo, se precisan los fundamentos jurídicos de las exigencias de explicabilidad funcional y de los procedimientos ante las autoridades de control cuando se invoque el secreto comercial como límite, así como los instrumentos institucionales y sindicales necesarios para hacer efectivo el derecho a la transparencia algorítmica

Los contenidos informativos y procedimientos operativos se desarrollan ampliamente en la Guía citada; este estudio tiene por objeto delimitar su fundamento y alcance jurídico, en orden a servir de soporte a las controversias legales que puedan suscitarse en la aplicación práctica de este derecho.

Con este enfoque, el texto refuerza el papel de los órganos de representación de las personas trabajadoras como garantes institucionales de la transparencia tecnológica y de la tutela de los derechos fundamentales en el proceso de digitalización del trabajo.

# 1. La STJUE de 27 de febrero de 2025, C-203/22

---

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de febrero de 2025 (Asunto C-203/22) constituye el primer pronunciamiento del TJUE que define de manera precisa el contenido del derecho a la *información significativa* sobre la lógica aplicada en las decisiones automatizadas. El Tribunal interpreta, en conexión sistemática, los artículos 15.1.h) y 22 del Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), para determinar el alcance del derecho de acceso de las personas afectadas cuando sus datos se utilizan en procesos de decisión sin intervención humana relevante.

El análisis del TJUE delimita qué tipo de información debe facilitarse —y con qué nivel de detalle— para que las personas afectadas comprendan la lógica del tratamiento automatizado y puedan impugnar sus resultados. Aunque el caso se resuelva en el ámbito civil y de protección de datos, su doctrina es plenamente aplicable a las relaciones laborales, en las que los sistemas algorítmicos intervienen cada vez más en decisiones de contratación, asignación de tareas, control de rendimiento o extinción de la relación.

La relevancia de esta resolución trasciende el ámbito estrictamente de la protección de datos: su interpretación proyecta efectos directos sobre el ejercicio del derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras reconocido en el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, precepto que incorpora al ordenamiento laboral español el deber empresarial de informar sobre los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que incidan en las condiciones laborales.

Desde esta perspectiva, el estudio de esta sentencia resulta esencial para determinar los contenidos materiales del deber de información del artículo 64.4.d ET, el alcance del concepto de “información significativa”, y los límites que pueden invocarse —como el secreto comercial o la protección de datos de terceros— frente al ejercicio del derecho de acceso a los algoritmos utilizados en la gestión laboral.

El asunto tiene su origen en los Países Bajos, donde un ciudadano solicitó acceso a los datos personales tratados por la fundación neerlandesa Stichting Kredietregistratie, encargada de elaborar perfiles de solvencia crediticia. Además del acceso a sus datos, el interesado pidió una

explicación significativa sobre la lógica aplicada por el sistema automatizado que había determinado su clasificación.

La entidad reclamada se negó a facilitar dicha información sustantiva, alegando que revelar los parámetros del sistema vulneraría la protección de datos personales de terceros y los secretos comerciales amparados por la Directiva (UE) 2016/943. Ante esa negativa, el órgano judicial nacional planteó cuestión prejudicial al TJUE para que interpretara el alcance de los artículos 15.1.h) y 22 del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), relativos respectivamente al derecho de acceso a la información significativa y al derecho a no ser objeto de decisiones exclusivamente automatizadas.

El Tribunal debía aclarar, en particular:

- qué debe entenderse por *“información significativa sobre la lógica aplicada”*,
- qué grado de detalle exige el derecho de acceso en estos casos,
- y si pueden establecerse límites al mismo cuando la información esté protegida por secreto comercial o por los derechos de terceros.

En su Sentencia de 27 de febrero de 2025, Asunto C-203/22, el Tribunal de Justicia declara que el artículo 22, apartado 1, del Reglamento (UE) 2016/679, debe interpretarse en el sentido que el interesado puede exigir al responsable del tratamiento que le explique, mediante información pertinente, concisa, transparente e inteligible, los procedimientos y principios concretos empleados para explotar de forma automatizada sus datos personales a fin de obtener un resultado determinado —por ejemplo, un perfil de solvencia—. Esta explicación debe permitir comprender la lógica del tratamiento y sus efectos principales, sin que sea necesario revelar el código fuente ni todos los detalles técnicos del algoritmo.

Asimismo, el TJUE determina que los límites derivados del secreto comercial o de la protección de datos de terceros no pueden ser invocados unilateralmente por el responsable del tratamiento para denegar el derecho de acceso. En tales casos, el responsable debe comunicar la información supuestamente protegida a una autoridad de control o a un órgano jurisdiccional imparcial, que será quien ponderará los intereses en conflicto y decidirá el alcance del acceso.

Con esta interpretación, el Tribunal refuerza el carácter sustantivo del derecho a la transparencia algorítmica y establece que el acceso a una *“información significativa”* constituye la garantía instrumental del derecho reconocido en el artículo 22 RGPD, al permitir al afectado comprender, cuestionar e impugnar decisiones adoptadas exclusivamente mediante medios automatizados.

Este criterio será objeto de análisis detallado en los apartados siguientes, al examinar su alcance material y los principios que configuran el contenido del deber de información sobre algoritmos en el marco del artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores.

## 2. Doctrina sistemática del TJUE: el deber de informar sobre los parámetros del algoritmo.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de febrero de 2025 (C-203/22) constituye el pronunciamiento más relevante hasta la fecha en materia de transparencia algorítmica. El Tribunal fija el contenido y alcance de dos derechos fundamentales del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) que, interpretados conjuntamente, configuran un bloque normativo de tutela frente a la automatización de decisiones:

- el derecho a no ser objeto de decisiones exclusivamente automatizadas (artículo 22 RGPD), y
- el derecho a obtener información significativa sobre la lógica aplicada en tales decisiones (artículo 15.1.h RGPD).

Ambos derechos están íntimamente relacionados. Según el TJUE, el acceso a una información significativa es la garantía funcional del derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas: sólo si la persona afectada conoce los principios, criterios y consecuencias del tratamiento automatizado podrá ejercer de manera efectiva los derechos que el artículo 22.3 RGPD le reconoce —expresar su punto de vista e impugnar la decisión—. El Tribunal describe este acceso como un auténtico “derecho a una explicación” del procedimiento y del resultado de la decisión automatizada (apdos. 55 a 58 de la STJUE C-203/22).

El fallo interpreta el alcance del concepto de *información significativa* y las condiciones en que debe proporcionarse, estableciendo un estándar europeo de transparencia activa. Este estándar obliga a los responsables del tratamiento —ya sean entidades privadas o públicas— a ofrecer explicaciones comprensibles y verificables sobre los sistemas algorítmicos utilizados para adoptar decisiones con efectos jurídicos o sociales relevantes.

Aunque el caso se plantea en el ámbito de la protección de datos personales, su doctrina tiene proyección directa sobre las relaciones laborales, en las que los sistemas de inteligencia artificial se utilizan cada vez con mayor frecuencia para seleccionar personal, distribuir tareas, evaluar el rendimiento o adoptar decisiones disciplinarias. En este contexto, el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores reproduce la misma lógica garantista, al imponer a las empresas el deber de

informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los “parámetros, reglas e instrucciones” de los algoritmos o sistemas de IA que incidan en las condiciones de trabajo.

La sentencia, por tanto, sienta las bases de un modelo europeo de transparencia algorítmica, trasladable al ámbito laboral, en el que las personas trabajadoras —o sus representantes— pueden reclamar una información que sea significativa, comprensible y funcional, y no meramente formal o técnica.

A partir de esta doctrina, se identifican los elementos esenciales que configuran el deber de informar sobre los sistemas de decisión automatizada, cuyo contenido se expone a continuación de forma sistemática.

Los criterios que desarrolla este apartado coinciden en buena medida con las orientaciones prácticas recogidas en la *Guía de CCOO sobre gestión algorítmica*, pero su finalidad aquí es distinta: elevar esas orientaciones al plano de la doctrina jurídica vinculante, a partir de la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia C-203/22.

La eficacia directa del Derecho de la Unión convierte esta doctrina en criterio interpretativo obligado para los tribunales nacionales y para la aplicación del artículo 64.4.d ET, dotando de fundamento normativo reforzado a las exigencias de transparencia y explicabilidad que la Guía ya desarrolla en el plano sindical

## 1. Alcance del derecho a la “información significativa” en decisiones automatizadas

El Tribunal de Justicia interpreta los artículos 22 y 15.1.h del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) como disposiciones complementarias que conforman un bloque de garantía frente a la automatización de las decisiones.

El artículo 22 reconoce a toda persona el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en un tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, cuando dicha decisión produzca efectos jurídicos o le afecte significativamente. No se trata de una prohibición absoluta del uso de algoritmos, sino de una exigencia de intervención humana significativa que impida que la persona sea tratada como objeto pasivo de una lógica computacional (considerando 71 y apdos. 55-56 de la sentencia).

El artículo 15.1.h RGPD desarrolla y hace operativo ese derecho al establecer que el interesado puede solicitar “información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas” de la decisión automatizada. El TJUE afirma que ambos preceptos deben leerse de manera conjunta, ya que el derecho de acceso a la información significativa es la condición de efectividad del derecho del artículo 22: sin comprensión de la lógica y los efectos del

sistema, el afectado no puede ejercer los derechos de expresar su punto de vista o impugnar la decisión (apdos. 55-58).

El Tribunal precisa, además, que el artículo 15.1.h confiere un auténtico derecho a una explicación sobre el funcionamiento del mecanismo aplicado y sobre el resultado que genera, concepto que amplía el mero derecho de acceso previsto en el RGPD (apdo. 57). Esta explicación debe incluir una descripción de los principios y procedimientos concretos utilizados para explotar de forma automatizada los datos personales con el fin de obtener un resultado determinado —por ejemplo, un perfil de solvencia— (apdos. 58 y 66).

En esta línea, la “información significativa” no se limita a ofrecer una enumeración técnica de variables o a revelar el código fuente del programa. Lo esencial es que permita reconstruir la lógica de la decisión y comprender cómo se aplican los datos personales del interesado para llegar a un resultado concreto. De acuerdo con el párrafo 61, el responsable del tratamiento debe describir los procedimientos y principios aplicados de manera que la persona afectada pueda entender qué datos se utilizaron y cómo se utilizaron en la adopción de la decisión.

Por tanto, la transparencia que exige el TJUE tiene una naturaleza material y funcional: no se agota en una comunicación formal, sino que implica proporcionar explicaciones inteligibles y verificables que habiliten a la persona a ejercer sus derechos de defensa y control. El derecho a obtener información significativa se erige así en una garantía esencial de la tutela efectiva frente a los riesgos derivados de las decisiones automatizadas, y su estándar de interpretación —la explicación clara de la lógica, los parámetros y las consecuencias— se proyecta directamente sobre el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, que consagra el derecho de la representación laboral a conocer los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que incidan en las condiciones de empleo.

## 2. Obligación activa de transparencia del responsable

El Tribunal de Justicia subraya que el responsable del tratamiento de datos —ya sea una empresa o una administración pública— está sujeto a un deber positivo de transparencia, que constituye una obligación activa y no una mera formalidad documental. Esta exigencia se deriva del artículo 12.1 RGPD, según el cual toda información dirigida al interesado debe ser facilitada “en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo”, y se aplica igualmente a las decisiones automatizadas (apdos. 48–50).

De acuerdo con la STJUE (apdos. 58 y 66), el responsable debe proporcionar al interesado una explicación concreta y comprensible del funcionamiento del sistema algorítmico. Esa explicación debe referirse al procedimiento y los principios aplicados específicamente para explotar los datos

personales de la persona afectada y obtener un resultado determinado, y debe permitir comprender la lógica del tratamiento y sus efectos principales.

No basta con revelar fórmulas matemáticas ni ofrecer descripciones técnicas de difícil comprensión, ya que ninguna de esas modalidades constituiría una explicación suficientemente inteligible o útil (apdo. 59). El Tribunal exige que la transparencia sea funcional y material, es decir, orientada a la comprensión efectiva de la decisión automatizada.

En este sentido, la “información significativa” se articula en tres componentes que delimitan el contenido material del deber de transparencia:

## 2.1. Descripción de los principios y procedimientos concretos aplicados en el sistema automatizado

El primer componente de la información significativa consiste en describir los principios y procedimientos concretos utilizados por el sistema. El TJUE interpreta el concepto de “lógica aplicada” en un sentido amplio, que abarca tanto los procedimientos como los principios de explotación automatizada de los datos personales (apdos. 42 y 61).

Ello implica explicar qué tipo de modelo o proceso utiliza el algoritmo, cuál es su finalidad y qué papel desempeña en la adopción de la decisión.

En el caso resuelto por el TJUE (*CK c. Magistrat der Stadt Wien*), la entidad responsable debía detallar la naturaleza del sistema de *scoring* crediticio empleado, el tipo de variables analizadas y la finalidad de la evaluación de solvencia.

Trasladado al ámbito laboral, esta obligación exige a las empresas explicar, por ejemplo, qué sistemas de inteligencia artificial o de gestión automatizada se aplican para la evaluación del rendimiento, asignación de turnos, distribución de tareas o selección de personal, y cuál es su función concreta dentro del proceso de decisión.

## 2.2. Identificación de los parámetros determinantes y de su ponderación relativa

El segundo componente exige identificar los parámetros determinantes que influyen en la decisión y, en la medida de lo posible, la ponderación relativa de esos factores. El TJUE declara (apdos. 61 y 62) que el responsable debe describir cuáles de los datos personales del interesado se han utilizado y cómo se han utilizado en la adopción de la decisión automatizada, de modo que la persona pueda comprender el vínculo entre la información procesada y el resultado obtenido.

De manera ilustrativa, el Tribunal señala que podría considerarse suficientemente transparente informar al interesado de cómo una variación en determinados datos personales habría conducido a un resultado diferente (apdo. 62).

En el caso analizado, esto implicaba comunicar al ciudadano qué variables (edad, ingresos, historial crediticio, etc.) habían influido de forma decisiva en su calificación de solvencia y en qué medida.

Por analogía, en el contexto laboral, la empresa debe facilitar al comité de empresa una descripción que identifique los factores principales que el algoritmo toma en cuenta (por ejemplo, productividad, evaluaciones, absentismo, antigüedad o valoraciones de clientes) y cómo se combinan o ponderan para generar un determinado resultado —como la asignación de incentivos, la clasificación de desempeño o la selección de personal—.

Este conocimiento es indispensable para detectar posibles sesgos o efectos discriminatorios en el funcionamiento del sistema y para ejercer el derecho de impugnación o revisión humana previsto en el artículo 22.3 RGPD.

### 2.3. Explicación de las consecuencias previsibles del resultado para la persona afectada

El tercer componente se refiere a la explicación de la importancia y las consecuencias previstas de la decisión automatizada, que forman parte integrante del derecho de acceso reconocido en el artículo 15.1.h RGPD (apdos. 44–45).

El responsable debe indicar de manera comprensible qué efectos jurídicos o prácticos produce el tratamiento automatizado sobre la persona afectada, de modo que pueda evaluar la relevancia real de la decisión.

En el asunto *C-203/22*, la entidad responsable debía informar al interesado de cómo la puntuación de solvencia afectaba a su posibilidad de obtener un crédito o a las condiciones de financiación ofrecidas.

En el ámbito laboral, este deber se traduce en explicar cómo las decisiones algorítmicas impactan en la persona trabajadora: si condicionan su contratación o promoción, determinan su remuneración variable, afectan al reparto de jornada o influyen en la continuidad del vínculo laboral.

El objetivo no es meramente informativo: se trata de permitir que la persona —o sus representantes— comprenda y evalúe las consecuencias de la automatización y, en su caso, ejerza los mecanismos de corrección o impugnación.

En suma, la obligación de transparencia activa impuesta por el TJUE no exige divulgar el código fuente ni los secretos técnicos del software (apdo. 59), pero sí requiere ofrecer una traducción funcional de la lógica del algoritmo, que permita comprender las decisiones adoptadas y verificar su licitud.

### 3. Finalidad garantista: control y tutela efectiva

El Tribunal de Justicia precisa que el derecho de acceso a una información significativa sobre la lógica aplicada no se configura como un mero mecanismo de conocimiento pasivo, sino como una garantía instrumental del control y la tutela efectiva frente a los efectos de la automatización.

El Tribunal subraya que, sin una información clara sobre los criterios y efectos del tratamiento automatizado, los derechos de defensa y revisión humana quedarían vacíos de contenido. Por ello, la transparencia algorítmica se convierte en condición necesaria para la efectividad de las garantías del artículo 22 RGPD y, más ampliamente, para el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (apdos. 71–73).

En consecuencia, el acceso a la información significativa cumple una función doble:

1. Función preventiva: permite a las personas afectadas —o a sus representantes— verificar la legalidad y la proporcionalidad de las decisiones automatizadas antes de que produzcan efectos adversos.

El conocimiento de los principios, parámetros y consecuencias del algoritmo actúa como medida de rendición de cuentas del responsable del tratamiento, promoviendo la responsabilidad y la trazabilidad en el uso de la inteligencia artificial.

2. Función reparadora o de control ex post: posibilita el ejercicio de derechos de corrección, oposición o impugnación, y el acceso a la jurisdicción competente cuando se vulneran los derechos fundamentales o laborales de la persona afectada.

De ahí que el TJUE vincule la transparencia con la tutela judicial, recordando que el acceso a la información constituye el presupuesto de todo control jurisdiccional eficaz.

Esta finalidad garantista adquiere especial relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, donde las decisiones automatizadas pueden incidir en derechos básicos —como la estabilidad en el empleo, la igualdad de trato o la protección frente al despido—.

#### 4. Tratamiento de los límites: la ponderación por una autoridad independiente.

El Tribunal de Justicia dedica un bloque esencial de su sentencia a precisar los límites que pueden invocarse frente al derecho a obtener información significativa, concretamente la protección de datos personales de terceros y el secreto comercial o empresarial previsto en la Directiva (UE) 2016/943.

En primer lugar, el TJUE recuerda que el derecho a la protección de datos personales no es absoluto, sino que debe conciliarse con otros derechos fundamentales, conforme al principio de proporcionalidad (apdo. 68). No obstante, dicha ponderación no puede tener como resultado la negación total del derecho de acceso: el considerando 63 del RGPD prohíbe que la invocación de la confidencialidad de terceros o de la propiedad intelectual sirva para suprimir toda información (apdo. 70).

A partir de este equilibrio, el Tribunal sienta dos criterios esenciales:

1. Prohibición de la denegación unilateral de acceso. El responsable del tratamiento no puede decidir por sí mismo que el secreto comercial o la protección de datos de terceros justifican la negativa a facilitar información.

Si considera que existen datos protegidos o información sensible, debe comunicarla a una autoridad de control o a un órgano jurisdiccional competente, encargados de ponderar los derechos en conflicto (apdos. 73–76).

Esta intervención institucional garantiza que la limitación sea proporcionada y revisable, y no dependa de la discrecionalidad de quien gestiona el algoritmo.

2. Incompatibilidad de las restricciones automáticas. El TJUE declara expresamente incompatible con el RGPD cualquier disposición nacional que excluya de forma general el derecho de acceso cuando el tratamiento afecte a un secreto comercial o industrial (apdo. 75).

Los Estados no pueden establecer por ley el resultado de la ponderación de derechos; deben permitir que se valore caso por caso, atendiendo a las circunstancias y al impacto real de la divulgación.

El modelo resultante es un régimen de transparencia ponderada, en el que la intervención de las autoridades de control —como las agencias de protección de datos o los tribunales— se convierte en garantía de equidad y de control público de los sistemas algorítmicos.

Aunque la sentencia se pronuncia en el ámbito de la protección de datos personales, sus consecuencias alcanzan también a la gestión algorítmica de las relaciones laborales, donde el secreto comercial se invoca con frecuencia para limitar el acceso de la representación legal a la información sobre algoritmos.

El criterio del TJUE —que impone la ponderación pública y rechaza las limitaciones automáticas— proyecta efectos directos sobre la interpretación del artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, aspecto que se desarrollará en el apartado siguiente.

### 3. Doctrina del Tribunal Supremo (STS 1119/2025, de 11 de septiembre): transparencia algorítmica y derecho de acceso al código fuente

---

#### 1. Supuesto de hecho y fallo

La Sentencia del Tribunal Supremo 1119/2025, dictada por la Sala Tercera (Contencioso-Administrativo) el 11 de septiembre de 2025, resuelve el denominado *caso BOSCO*, relativo al algoritmo utilizado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para la gestión del bono social eléctrico.

El procedimiento se inició a raíz de una solicitud de la Fundación Ciudadana CIVIO, que, en el ejercicio de su función de vigilancia cívica, pidió acceso, entre otros aspectos, al código fuente del programa informático BOSCO en virtud de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. Es una aplicación informática desarrollada y construida para la gestión automatizada de las solicitudes del bono social- sistema de información BOSCO-. Esta

aplicación telemática permite al comercializador comprobar que el solicitante del bono social cumple los requisitos para ser considerado consumidor vulnerable.

La solicitud fue estimada en lo relativo a la especificación técnica de la aplicación; el resultado de las pruebas realizadas para comprobar que la aplicación implementada cumple la especificación funcional; y de cualquier otro entregable que permita conocer el funcionamiento de la aplicación. Pero fue denegada en el extremo en que se solicitaba el código fuente de la aplicación, alegando motivos de seguridad, confidencialidad y protección del secreto comercial.

Tras agotar la vía administrativa, CIVIO interpuso recurso contencioso-administrativo, planteando como cuestión esencial si el código fuente constituye información pública y si los límites invocados pueden prevalecer sobre el derecho de acceso.

El Tribunal Supremo estima el recurso y declara que el código fuente del algoritmo BOSCO constituye información pública en los términos del artículo 13 de la Ley 19/2013, reconociendo el derecho de acceso a dicha información y ordenando a la Administración facilitarla. El fallo establece que el acceso al algoritmo y a su código fuente forma parte del derecho constitucional de acceso a la información pública (art. 105.b CE) y es condición necesaria para el control democrático de las decisiones automatizadas.

## 2. Doctrina sistemática del Tribunal Supremo

La sentencia fija una doctrina de gran alcance sobre la transparencia tecnológica y el papel de los algoritmos en la actuación administrativa. De su fundamentación pueden extraerse las siguientes líneas doctrinales:

1. El derecho de acceso a la información pública como derecho subjetivo ejercitable. El derecho de acceso a la información pública trasciende a su condición de principio objetivo rector de la actuación de las Administraciones públicas, para constituir un derecho constitucional ejercitable, como derecho subjetivo, frente a las Administraciones públicas, derivado de exigencias de democracia y transparencia, e inseparablemente unido al Estado democrático y de Derecho.
2. El código fuente como información pública. El Tribunal interpreta de forma amplia el concepto de información pública del artículo 13 de la Ley 19/2013, señalando que incluye *“todo contenido o documento, en cualquier formato o soporte, incluido el digital”*. En consecuencia, el código fuente de los programas informáticos desarrollados o utilizados por la Administración es información pública y, por tanto, objeto del derecho de acceso.

La transparencia alcanza no solo a los datos o resultados generados, sino también a los mecanismos lógicos y técnicos que permiten la adopción de decisiones automatizadas.

3. La transparencia algorítmica como exigencia de control democrático. Declara el

*2.- El derecho de acceso a la información pública adquiere especial relevancia ante los riesgos que entraña el uso de las nuevas tecnologías en el ejercicio de las potestades públicas o la prestación de servicios públicos, como ocurre con el empleo de sistemas informáticos de toma de decisiones automatizadas en la actividad de las Administraciones públicas, especialmente, cuando tienen por objeto el reconocimiento de derechos sociales. En estos casos debe conllevar exigencias de transparencia de los procesos informáticos seguidos en dichas actuaciones, con el objeto de proporcionar a los ciudadanos la información necesaria para su comprensión y el conocimiento de su funcionamiento, lo que puede requerir, en ocasiones, el acceso a su código fuente, a fin de posibilitar la comprobación de la conformidad del sistema algorítmico con las previsiones normativas que debe aplicar.*

Señala que la opacidad tecnológica es incompatible con los principios de legalidad, objetividad y sometimiento pleno a la ley y al Derecho (art. 103 CE). La transparencia no se limita a conocer el resultado de una decisión, sino que exige comprender *cómo* y *por qué* se ha llegado a ese resultado.

La sentencia cita expresamente la normativa europea —artículos 15 y 22 del RGPD, y artículos 13 y 14 del futuro Reglamento de IA— para reforzar la idea de que la transparencia algorítmica es un principio estructural del Estado de Derecho digital.

4. Límites interpretados de forma restrictiva. El Tribunal admite que pueden existir límites legítimos —seguridad, secreto comercial, propiedad intelectual—, pero afirma que ninguno de ellos puede operar como causa de denegación automática. Afirmada la aplicación de ese límite, su eficacia obstativa al acceso dependerá de la ponderación de los intereses concurrentes y de que resulte justificada y proporcionada a su objeto y finalidad de protección.
5. Consecuencia jurídica: obligación de entrega del código fuente. Aplicando estos principios, el Tribunal Supremo ordena la entrega del código fuente del algoritmo BOSCO, recordando que su conocimiento es necesario para verificar la corrección, neutralidad y legalidad del proceso automatizado de concesión de ayudas.

Con ello, la sentencia consolida la idea de que el acceso al algoritmo es una garantía constitucional frente a la opacidad de la decisión automatizada, y no un privilegio sujeto a discrecionalidad administrativa.

### 3. Alcance constitucional

La STS 1119/2025 eleva la transparencia algorítmica a la categoría de derecho constitucional derivado del artículo 105.b de la Constitución Española, que consagra el derecho de acceso a los archivos y registros administrativos.

Interpreta este precepto a la luz de los artículos 8 (protección de datos personales) y 47 (tutela judicial efectiva) de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, así como del principio de sometimiento pleno de la Administración a la ley y al Derecho (art. 103 CE).

De este modo, la sentencia consolida un principio constitucional de transparencia tecnológica, según el cual la Administración —y, por extensión, todo sujeto que adopte decisiones automatizadas con impacto en derechos fundamentales— debe garantizar la trazabilidad, explicabilidad y control público de los algoritmos que utiliza.

El Tribunal precisa que el derecho de acceso tiene una función instrumental: permite verificar la legalidad, evitar discriminaciones y garantizar la igualdad de trato. Sin esta transparencia, las garantías constitucionales quedarían vacías de contenido en un contexto de actuación automatizada.

### 4. Proyección en el ámbito laboral: interpretación del artículo 64.4.d ET

La doctrina del Tribunal Supremo, aunque dictada en el ámbito de la transparencia administrativa, tiene una proyección directa en las relaciones laborales, donde los sistemas de inteligencia artificial asumen una función decisoria o evaluadora análoga.

1. Analogía funcional entre el control ciudadano y el control sindical. Si la transparencia algorítmica es condición para el control democrático de la Administración, debe serlo también para el control sindical de la gestión empresarial, en la medida en que esta incide sobre derechos fundamentales de las personas trabajadoras (artículos 18.4 y 28.1 CE). La representación legal de las personas trabajadoras (RLT) ejerce, dentro de la empresa, una función institucional de fiscalización equivalente a la que desempeña la ciudadanía respecto a los poderes públicos.
2. Acceso verificable a la lógica y a la documentación técnica. El estándar fijado por el Tribunal Supremo legitima que, en el ejercicio del derecho de información del artículo 64.4.d ET, la RLT pueda exigir no solo una descripción genérica del algoritmo, sino documentación explicativa y verificable que permita reconstruir la lógica y la base técnica de las decisiones automatizadas.

En supuestos de impacto colectivo o de duda sobre la neutralidad del sistema, este derecho puede extenderse al acceso controlado al código fuente o a su documentación técnica, bajo garantías de confidencialidad equivalentes a las que el Tribunal Supremo reconoce en la Administración.

3. Principio de rendición de cuentas tecnológica. La STS 1119/2025 consagra un principio general de auditoría pública de los algoritmos.

Por analogía, en el ámbito laboral este principio se traduce en la obligación empresarial de auditar, documentar y comunicar los sistemas de IA utilizados para la gestión del trabajo. El artículo 64.4.d ET debe interpretarse, a la luz de esta doctrina, como una obligación de transparencia activa, que impone al empresario deberes de información verificable sobre los sistemas algorítmicos que influyen en las condiciones de empleo.

4. Integración en la negociación colectiva. Finalmente, la sentencia refuerza la legitimidad de los protocolos de transparencia y buenas prácticas algorítmicas en los convenios y acuerdos de empresa, como forma de institucionalizar el acceso sindical a la información sobre la lógica y el funcionamiento de los sistemas de IA.

La transparencia, en este sentido, deja de ser un deber unilateral para convertirse en una obligación compartida y negociada, que forma parte de la gobernanza democrática de la inteligencia artificial en el trabajo.

## 4. Impacto en las relaciones laborales: el derecho individual y el derecho colectivo de información algorítmica (art. 64.4.d ET)

---

Debe subrayarse una cautela esencial: el derecho de información sobre los algoritmos no implica la legitimación de su uso en las relaciones laborales. El cumplimiento de este deber de transparencia no convierte en lícito el empleo de sistemas de inteligencia artificial que no respeten las exigencias derivadas del Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018, o el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial (especialmente si es de alto riesgo).

El derecho de información es una garantía de control y rendición de cuentas, no una base jurídica de tratamiento. Cualquier uso de IA en el trabajo requiere además una base legal específica, una finalidad legítima, una evaluación de impacto y el cumplimiento de las salvaguardas establecidas en la normativa europea y nacional.

El deber de explicabilidad y accesibilidad del artículo 64.4.d ET no opera de forma aislada, sino que se integra en un ecosistema normativo de transparencia tecnológica conformado por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD) y el Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial. Estos instrumentos constituyen un marco europeo común de garantía que articula los principios de transparencia, trazabilidad, supervisión humana y rendición de cuentas aplicables al uso de sistemas de decisión automatizada en el trabajo.

Dentro de este marco, el derecho de información colectiva del artículo 64.4.d ET actúa como mecanismo nacional de rendición de cuentas sindical, complementario de las obligaciones empresariales de cumplimiento del RGPD y del Reglamento de IA. Su finalidad es permitir que la representación legal de las personas trabajadoras pueda verificar la licitud, proporcionalidad y equidad de los algoritmos que inciden en las condiciones laborales.

## 1. El contenido del deber de explicabilidad y el acceso al código fuente.

El RGPD impone al responsable del tratamiento un deber de transparencia y explicabilidad: la información debe comunicarse de forma concisa, inteligible y de fácil acceso (art. 12 RGPD y STJUE C-203/22).

En el ámbito laboral, esta transparencia presenta dos planos inseparables:

- a) Transparencia del sistema, relativa a la identificación, finalidad y base jurídica de los algoritmos utilizados.
- b) Transparencia del funcionamiento, referida a la comprensión de la lógica, los criterios y los efectos del sistema sobre la organización del trabajo.

Solo la combinación de ambas satisface el estándar europeo de *información significativa* y garantiza una comprensión efectiva por parte de la RLT.

El principio de responsabilidad proactiva (accountability) obliga a la empresa a acreditar documentalmente que cumple con las obligaciones de transparencia y equidad. Este principio se traduce en la obligación de realizar evaluaciones de impacto cuando los sistemas de IA puedan generar riesgos para los derechos de las personas trabajadoras, mantener registros actualizados sobre su utilización y someterlos a auditorías internas o externas. La RLT debe tener acceso, al menos, a la información esencial sobre estas evaluaciones y verificaciones.

El Reglamento de Inteligencia Artificial refuerza este entramado de garantías al establecer requisitos específicos para los sistemas de alto riesgo, categoría que incluye los aplicados a la gestión del empleo, selección y evaluación profesional. Exige documentación técnica, gestión continua de riesgos, supervisión humana efectiva y transparencia en el funcionamiento.

El Tribunal Supremo, Sala Tercera, en la sentencia 1119/2025, de 11 de septiembre, declara que el código fuente forma parte del concepto de “información pública”, porque permite conocer la lógica y criterios de funcionamiento del sistema.

El Tribunal afirma que el acceso a esta información es condición para garantizar el control democrático y técnico de la actuación automatizada, aunque puede facilitarse bajo condiciones específicas —por ejemplo, mediante acceso restringido, anonimización parcial o consulta controlada— que protejan los secretos comerciales o la integridad técnica del sistema.

Esta doctrina introduce un principio de transparencia reforzada: cuando la documentación general no permite comprender cómo opera el sistema, el derecho de acceso alcanza también al código o a una modalidad equivalente de información funcional.

En el ámbito laboral, el artículo 64.4.d ET no menciona expresamente el código fuente, pero su finalidad coincide con la reconocida por el Tribunal Supremo: permitir la verificación de la legalidad, fiabilidad y equidad de los sistemas de inteligencia artificial utilizados por la empresa.

Por ello, la aplicación sistemática de la STS 1119/2025 conduce a considerar que el derecho de información del comité de empresa comprende el acceso a información técnica esencial o equivalente al código fuente, cuando sin ella no sea posible reconstruir la lógica de decisión o verificar su corrección jurídica y técnica.

El acceso al código fuente, por tanto, no es un derecho autónomo ni general, sino una facultad instrumental que se activa cuando concurren tres condiciones:

1. Que el algoritmo o sistema de IA tenga incidencia directa o significativa sobre decisiones laborales (selección, promoción, asignación de tareas, evaluación, despido o retribución).
2. Que la empresa no haya acreditado la transparencia suficiente mediante documentación alternativa (evaluaciones de impacto, auditorías, informes de parámetros o manuales técnicos).
3. Que la falta de información técnica impida verificar la lógica del sistema o detectar sesgos o discriminaciones.

En estos casos, la empresa debe proporcionar a la representación legal de las personas trabajadoras acceso al código fuente o a información técnica equivalente, con las garantías de confidencialidad previstas en el artículo 65 ET.

La entrega puede adoptar diversas modalidades, siempre que asegure el control efectivo del sistema:

- Consulta restringida o presencial en un entorno seguro;
- Entrega parcial o fragmentada de los elementos relevantes del código;
- Acceso mediante informe técnico auditado o plataforma de visualización supervisada;
- Acompañamiento por expertos o peritos designados por la RLT, con deber de reserva.

La obligación empresarial no consiste, pues, en una cesión indiscriminada del código, sino en garantizar una comprensión funcional suficiente para que la representación pueda ejercer su función de control y defensa de derechos.

En definitiva, cuando la transparencia documental no es suficiente para verificar el funcionamiento y los efectos del sistema, debe garantizarse un acceso técnico reforzado en el formato menos restrictivo posible, preservando la confidencialidad sin sacrificar el derecho a la verificación.

## 2. Límites al derecho de información: secreto comercial, datos de terceros y confidencialidad

La Guía de CCOO sobre gestión algorítmica desarrolla con detalle los aspectos prácticos relativos a la confidencialidad, la protección de datos y los compromisos de reserva que pueden acompañar el ejercicio del derecho de información sindical.

De acuerdo con el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, los límites derivados del secreto comercial, de la protección de datos de terceros o de la confidencialidad técnica no pueden oponerse de forma unilateral por la empresa, ni operar como exclusiones automáticas.

El Tribunal de Justicia aborda expresamente los límites del derecho de acceso a la información significativa en la STJUE C-203/22 (apdos. 68–76), centrándose en dos supuestos: la protección de datos personales de terceros y la confidencialidad de los secretos comerciales. El Tribunal reconoce que ambos son intereses legítimos, pero establece una regla fundamental: no pueden oponerse unilateralmente por el responsable del tratamiento para denegar la información.

El TJUE declara incompatible con el RGPD la normativa nacional que excluía de forma general el derecho de acceso por motivos de secreto comercial (apdo. 75), con dos principios básicos:

1. Prohibición de denegación automática o unilateral. La empresa no puede decidir por sí sola que el secreto comercial o la protección de terceros justifican ocultar información.
2. Prevalencia del derecho de acceso en su núcleo esencial. Aun cuando proceda restringir determinados datos concretos, el responsable debe garantizar que se mantenga una explicación significativa y comprensible de la lógica y los efectos del sistema.

El secreto comercial, regulado por la Directiva (UE) 2016/943 y la Ley 1/2019, no constituye un límite absoluto al derecho de información sindical.

De acuerdo con la doctrina de la STJUE C-203/22, solo puede restringirse mediante ponderación institucionalizada, preservando una explicación funcional suficiente del sistema. Como novedad relevante, la ponderación debe realizarse, en su caso, por la autoridad laboral, la AEPD o la jurisdicción social, garantizando siempre que la RLT reciba información suficiente para ejercer su función de control y defensa de derechos.

La STS 1119/2025 refuerza este principio al declarar que el secreto comercial no prevalece cuando impide verificar la legalidad del algoritmo. El conocimiento de la lógica de funcionamiento constituye una garantía estructural, por lo que el interés colectivo en la transparencia y la rendición de cuentas prima sobre la confidencialidad técnica, salvo que se demuestre un perjuicio real y desproporcionado para el titular del secreto.

El tratamiento de datos personales de terceros puede justificar restricciones parciales, pero no la denegación del derecho de acceso. La empresa debe aplicar medidas de anonimización o agregación, garantizando que la información conserve valor explicativo. La protección de datos, como señala el TJUE, debe ponderarse conforme al principio de proporcionalidad y no puede utilizarse como argumento genérico para impedir el control sindical.”

### 3. El principio de ponderación imparcial a los límites de la información.

El principio de ponderación imparcial constituye el núcleo jurídico de la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia C-203/22 (apdos. 71–75).

El Tribunal afirma que los derechos a la protección de datos y a la transparencia deben conciliarse mediante un procedimiento objetivo de equilibrio, que excluye expresamente la posibilidad de que el responsable del tratamiento —en este caso, la empresa— decida por sí mismo hasta dónde llega el acceso a la información. Solo una autoridad imparcial o un tribunal pueden valorar, caso por caso, si la información puede limitarse y en qué medida. Según el fallo, cuando el responsable considere que revelar la información puede afectar a otros derechos, está obligado a someter la cuestión a una autoridad de control o a un órgano jurisdiccional que realice una ponderación motivada y proporcional de los derechos en conflicto (apdo. 73).

La determinación de los límites corresponde a una autoridad de control independiente o a una jurisdicción competente, que debe valorar si las razones invocadas (por ejemplo, secreto comercial o protección de datos de terceros) justifican una restricción parcial, y en qué medida ésta puede aplicarse sin vaciar de contenido el derecho de información.

Este requisito procesal garantiza que la decisión de limitar el acceso no dependa del interés unilateral de la parte que ostenta la información, sino de una instancia pública imparcial que actúe conforme a criterios de proporcionalidad y de protección efectiva de los derechos fundamentales.

En el ámbito laboral, este principio adquiere especial relevancia. El artículo 64.4.d ET reconoce un derecho de información colectiva con finalidad de control democrático, lo que impide que el empresario pueda decidir de manera autónoma qué parte de la información sobre los algoritmos es “confidencial” y cuál puede comunicarse.

Cualquier restricción alegada —ya sea por secreto comercial o por protección de datos de terceros— debe ser objeto de una ponderación institucional.

Ello puede realizarse a través de:

- la autoridad de protección de datos (AEPD), si la restricción se fundamenta en el RGPD;
- la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando se refiera al cumplimiento de las obligaciones de transparencia del art. 64 ET;
- o la jurisdicción social, si la controversia deriva de una negativa empresarial a facilitar la información solicitada por la representación legal.

Este principio comporta una consecuencia práctica decisiva: Si la empresa invoca el secreto comercial o la confidencialidad como límite sin someterlo a revisión por una autoridad imparcial, la denegación de información carece de validez jurídica y vulnera el derecho de información reconocido por la ley y la doctrina europea.

La empresa debe, en todo caso, ofrecer una versión funcional de la información, comprensible y verificable, que permita a la RLT cumplir su función de control, mientras se sustancia la ponderación ante la autoridad o tribunal correspondiente.

La ponderación imparcial asegura que el principio de transparencia algorítmica mantenga su eficacia real y que el ejercicio de los derechos sindicales no quede sometido a la discrecionalidad de quien debe ser controlado.

#### 4. Análisis crítico de los límites recogidos en la Guía MITES

La Guía sobre la obligación empresarial de información sobre algoritmos, publicada por el MITES en 2022, ofrece una primera aproximación administrativa a la aplicación del art. 64.4.d ET. Sin embargo, desde la perspectiva del estándar europeo fijado por la STJUE C-203/22, presenta limitaciones relevantes que conviene señalar.

##### 1. Ambigüedad sobre el alcance de la confidencialidad.

La Guía señala que “la empresa no estará obligada a facilitar información que suponga la revelación de secretos comerciales” (pág. 9), sin exigir la intervención de autoridad alguna ni precisar que esta limitación debe ser ponderada y motivada.

Esta redacción contradice la doctrina del TJUE y podría interpretarse —de manera errónea— como una autorización para denegar información unilateralmente, debilitando el control colectivo.

Desde la perspectiva del Derecho de la Unión, esa interpretación sería incompatible con los artículos 15 y 22 RGPD y con el fallo C-203/22.

##### 2. Infravaloración de las obligaciones de transparencia activa.

La Guía sugiere que basta con ofrecer información “suficiente y comprensible”, sin especificar el nivel de detalle requerido ni los mecanismos para garantizar la accesibilidad.

Este enfoque reduce el estándar de transparencia a un mínimo formal, en lugar de adoptar el principio de *explicabilidad sustantiva* exigido por el TJUE y por el Reglamento de IA.

### 3. Ausencia de un procedimiento de verificación.

La Guía no prevé un mecanismo institucional para resolver conflictos sobre el alcance de la información. Conforme a la doctrina europea, la empresa debería someter la controversia a la autoridad laboral o de protección de datos cuando invoque el secreto comercial, garantizando así una ponderación imparcial.

La falta de esta previsión puede traducirse en una práctica de opacidad empresarial difícilmente corregible en la vía colectiva.

En definitiva, la Guía ofrece una aproximación administrativa útil pero insuficiente, porque no recoge la dimensión garantista del derecho de información sindical.

Desde la perspectiva del estándar europeo de transparencia activa, la efectividad del artículo 64.4.d ET exige sustituir las cláusulas de exclusión automática por mecanismos de ponderación institucional y de divulgación proporcionada, que preserven la confidencialidad de datos sensibles sin sacrificar el derecho de la representación legal a conocer cómo los algoritmos influyen en el empleo y las condiciones laborales.

## 5. Acciones legales en las relaciones laborales.

---

El derecho a la transparencia algorítmica y sobre los sistemas de inteligencia artificial se articula, en el ordenamiento español, a través de dos vías principales:

1. la tutela del derecho fundamental a la protección de datos personales, y
2. la impugnación judicial de decisiones empresariales adoptadas mediante procesos automatizados.

Ambas vías se refuerzan mutuamente y deben interpretarse conforme a la doctrina del TJUE (C-203/22), que reconoce un auténtico *derecho a una explicación significativa* sobre la lógica, los parámetros y las consecuencias de toda decisión automatizada.

## 1. La dimensión del derecho a la protección de datos como derecho fundamental.

El derecho a obtener información sobre los algoritmos o sistemas de IA que afectan a las condiciones de trabajo forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la protección de datos personales, reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución Española y en los artículos 7 y 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

De acuerdo con el artículo 22 del RGPD y el artículo 22 de la LOPDGDD, toda persona tiene derecho a no ser objeto de decisiones exclusivamente automatizadas que produzcan efectos jurídicos sobre ella, así como a solicitar la intervención humana, expresar su punto de vista e impugnar la decisión.

Cuando una empresa adopta decisiones laborales basadas total o parcialmente en algoritmos — ya sea en materia de contratación, evaluación, retribución, asignación de tareas o extinción del contrato— sin facilitar la información significativa que exige el RGPD y sin garantizar la revisión humana, se produce una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos.

En estos casos, la persona trabajadora puede interponer demanda de tutela de derechos fundamentales ante la jurisdicción social (artículos 177 a 184 de la LRJS), solicitando:

- el restablecimiento del derecho mediante la entrega de la información significativa sobre el funcionamiento del sistema automatizado;
- la anulación de la decisión adoptada cuando se haya producido sin transparencia o sin intervención humana efectiva;
- la reparación de los daños morales y materiales derivados de la vulneración, conforme al artículo 183 LRJS;
- y, en su caso, la indemnización específica por daños en materia de protección de datos, conforme al artículo 82 RGPD.

La tutela judicial puede apoyarse, además, en el principio de efectividad del Derecho de la Unión (artículo 47 de la Carta), que obliga a garantizar una reparación completa y disuasoria ante cualquier infracción de los derechos derivados del RGPD.

## 2. La impugnación de decisiones empresariales adoptadas mediante procesos automatizados

El uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial en la gestión del empleo tiene incidencia directa en las decisiones empresariales que afectan a los derechos de las personas trabajadoras. Por ello, el deber de motivación y comunicación de las causas de las decisiones empresariales — elemento esencial del debido proceso laboral— se extiende también a los supuestos en que dichas decisiones se basen total o parcialmente en procesos automatizados.

De acuerdo con la interpretación derivada de la STJUE C-203/22, la motivación de la decisión debe incluir una explicación significativa de la lógica aplicada, los parámetros determinantes y las consecuencias previsibles del sistema utilizado.

En caso contrario, la empresa incumplirá el deber de motivación exigido por la legislación laboral y procesal, con los efectos propios de la falta o insuficiencia de causa.

Este principio se aplica a múltiples ámbitos del Derecho del Trabajo:

- Despido y sanciones disciplinarias. Cuando la decisión se apoye en datos generados por sistemas de IA (control de productividad, geolocalización, evaluación de desempeño, etc.), la carta de despido deberá incorporar una explicación comprensible del papel del algoritmo en la valoración de los hechos.

La ausencia de dicha información puede implicar la nulidad del despido por vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y a la protección de datos.

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y traslados colectivos. Si la decisión se basa en modelos automatizados de reorganización, optimización o clasificación del personal, la empresa debe comunicar los criterios algorítmicos utilizados, garantizando su revisión por los representantes de los trabajadores.

La omisión de esta información puede suponer la insuficiencia de la motivación empresarial y la anulación de la medida.

- Asignación de funciones, turnos, horarios o tareas. En los sistemas de planificación automatizada, la persona trabajadora tiene derecho a conocer los factores de decisión (rendimiento, disponibilidad, historial, etc.) y su ponderación. La falta de transparencia impide verificar la proporcionalidad de la medida y vulnera el principio de buena fe contractual.
- Procesos de promoción y evaluación profesional. Cuando se empleen algoritmos en la valoración del desempeño o la concesión de incentivos, la empresa debe garantizar la explicabilidad de los criterios aplicados, así como la posibilidad de revisión humana. De lo contrario, la decisión podrá impugnarse por falta de motivación o por discriminación indirecta.

En todos estos supuestos, el contenido del deber de motivación se amplía: ya no basta con comunicar las razones formales de la decisión, sino que debe incluirse la explicación comprensible del funcionamiento del sistema automatizado que ha intervenido en su adopción.

Este estándar de motivación algorítmica deriva de la aplicación conjunta de los artículos 15.1.h y 22 RGPD, del artículo 22 LOPDGDD, y de la doctrina del TJUE sobre el derecho a una explicación significativa.

### 3. Garantías procesales y de prueba

Para hacer efectivo el ejercicio de estos derechos, los tribunales deben aplicar un principio de inversión o flexibilización de la carga de la prueba, análogo al utilizado en los procesos de discriminación.

Cuando existan indicios de que una decisión se ha adoptado mediante medios automatizados, corresponderá a la empresa acreditar la transparencia y licitud del sistema, aportando la documentación técnica y los informes de impacto exigidos por el RGPD y el Reglamento de IA.

La falta de aportación de dicha información podrá valorarse como indicio suficiente de vulneración del derecho fundamental.

Asimismo, la tutela judicial debe permitir el acceso de los representantes de las personas trabajadoras o de peritos independientes a la información necesaria para evaluar el funcionamiento del sistema, garantizando la confidencialidad mediante acuerdos o mandatos judiciales.

En conjunto, las acciones individuales de tutela y de impugnación empresarial constituyen el primer nivel de efectividad del derecho a la transparencia algorítmica. Su correcta articulación judicial permitirá construir una jurisprudencia garantista que refuerce la interpretación expansiva del artículo 64.4.d ET y establezca la obligación empresarial de motivar toda decisión automatizada con el mismo rigor que cualquier acto de dirección o sanción humana.

### 4. Acciones colectivas: Impugnación colectiva de decisiones empresariales y acciones para la efectividad del derecho a la transparencia algorítmica.

El control judicial colectivo de la gestión algorítmica constituye la vía central de efectividad práctica del derecho a la transparencia y del principio de supervisión democrática del uso de la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Frente a decisiones empresariales que afectan al conjunto o a un grupo de trabajadores, la legitimación activa corresponde a los órganos de representación legal y a las organizaciones sindicales, conforme a los artículos 154, 156 y 157 de la LRJS.

En este plano, las acciones colectivas se articulan en tres grandes grupos:

1. Impugnación colectiva de decisiones empresariales, cuando la gestión automatizada interviene en procesos de despido colectivo, modificación sustancial o movilidad geográfica.
2. Acciones colectivas para la efectividad del derecho a la transparencia algorítmica, que pueden tramitarse como conflicto colectivo o, al afectar a un derecho fundamental, reconducirse al procedimiento de tutela de derechos fundamentales de dimensión colectiva.
3. Impugnación de convenios o acuerdos colectivos que legitimen el uso de la gestión algorítmica sin las garantías adecuadas de transparencia, supervisión y control sindical.

#### 4.1. Impugnación colectiva de decisiones empresariales basadas en gestión algorítmica

En los procesos colectivos de reorganización —despido colectivo, modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) o movilidad geográfica colectiva— la intervención de algoritmos o sistemas de IA en la toma de decisiones impone un refuerzo de las obligaciones de información y motivación empresarial.

De acuerdo con la doctrina del TJUE (C-203/22) y con los artículos 15 y 22 RGPD, la empresa está obligada a explicar la lógica, los parámetros y las consecuencias del sistema automatizado que interviene en la selección o valoración de las personas afectadas.

La omisión de esta información o la negativa a facilitarla a la representación legal puede tener efectos de nulidad por vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales (art. 18.4 CE y 8 CDFUE).

Así, la RLT o los sindicatos con legitimación suficiente pueden interponer:

- Demanda de impugnación de despido colectivo (art. 124 LRJS), alegando vulneración del derecho fundamental cuando los criterios de selección se basen en procesos algorítmicos no transparentes o inaccesibles.

La falta de información significativa sobre la lógica aplicada o sobre la ponderación de factores puede suponer que la decisión colectiva carezca de motivación suficiente y sea nula de pleno derecho.

- Demanda de impugnación de MSCT colectiva (art. 153 y 124.13 LRJS) o de movilidad geográfica colectiva, cuando los criterios utilizados para la asignación o reubicación del personal sean resultado de sistemas automatizados.

En tales casos, el deber de motivación empresarial debe extenderse a los algoritmos utilizados, identificando las variables, parámetros y ponderaciones que sustentan la decisión.

La omisión de esta información puede vulnerar el derecho de información y consulta del art. 64 ET y el derecho fundamental a la protección de datos, lo que conduce a la nulidad del procedimiento.

## 4.2. Acciones colectivas para la efectividad del derecho a la transparencia algorítmica

Cuando la empresa incumple el deber general de información sobre los algoritmos o sistemas de IA del artículo 64.4.d ET, la RLT o los sindicatos pueden interponer una demanda de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LRJS) para exigir el cumplimiento de esta obligación.

Sin embargo, por tratarse de un derecho de naturaleza fundamental —pues deriva del derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE) y del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE)—, estas acciones pueden reconducirse al procedimiento de tutela de derechos fundamentales de dimensión colectiva (arts. 177 y ss. LRJS), con tres consecuencias relevantes:

1. Aplicación del principio de reparación integral, que permite exigir no solo la información omitida, sino también la adopción de medidas correctoras y de prevención frente a futuras vulneraciones.
2. Posibilidad de declarar la nulidad de las decisiones empresariales adoptadas en contextos de opacidad algorítmica, al afectar al núcleo esencial de los derechos de información y consulta.
3. Reconocimiento del interés sindical y de representación colectiva en la defensa de la transparencia algorítmica como garantía de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Estas acciones pueden tener distintos objetos:

- exigir la entrega o actualización de la información prevista en el art. 64.4.d ET;
- obtener el acceso a evaluaciones de impacto, auditorías o informes sobre los sistemas de IA;

- o impugnar la introducción de sistemas automatizados sin consulta previa o sin garantías de explicabilidad y supervisión humana.

### 4.3. Impugnación de convenios o acuerdos colectivos que legitimen la gestión algorítmica sin garantías

Otra vía de actuación colectiva se produce cuando los acuerdos o convenios colectivos incorporan cláusulas que permiten o regulan el uso de algoritmos en la gestión laboral sin incluir las garantías mínimas de transparencia, explicabilidad y control sindical.

En estos casos, los sindicatos o sujetos legitimados pueden promover la impugnación de convenios o acuerdos ante la jurisdicción social (arts. 163 y ss. LRJS), alegando que tales cláusulas vulneran derechos fundamentales o contravienen el orden público laboral al omitir los estándares derivados del RGPD, la LOPDGDD, el Reglamento de IA y el art. 64.4.d ET.

Desde una perspectiva garantista, un convenio colectivo no puede legitimar la opacidad algorítmica ni sustituir el deber legal de transparencia por fórmulas de confidencialidad general.

Solo serán válidas las cláusulas que equilibren la confidencialidad empresarial con el derecho de información y consulta, garantizando la intervención de la RLT en el control de los sistemas de IA. La impugnación de estas cláusulas, aunque sea en posición reactiva, tiene un valor estratégico: evita que la negociación colectiva se utilice como vehículo de renuncia o vaciamiento de derechos fundamentales.

La invocación conjunta del derecho a la protección de datos (art. 18.4 CE) y del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE) ofrece la base constitucional para reconducir estas acciones al proceso de tutela de derechos fundamentales, con efectos de nulidad y reparación. De este modo, la intervención judicial colectiva se convierte en un instrumento esencial para consolidar un modelo de transparencia activa, control institucional y rendición de cuentas tecnológica en las relaciones laborales.

\*\* \*\*\* \*\*

