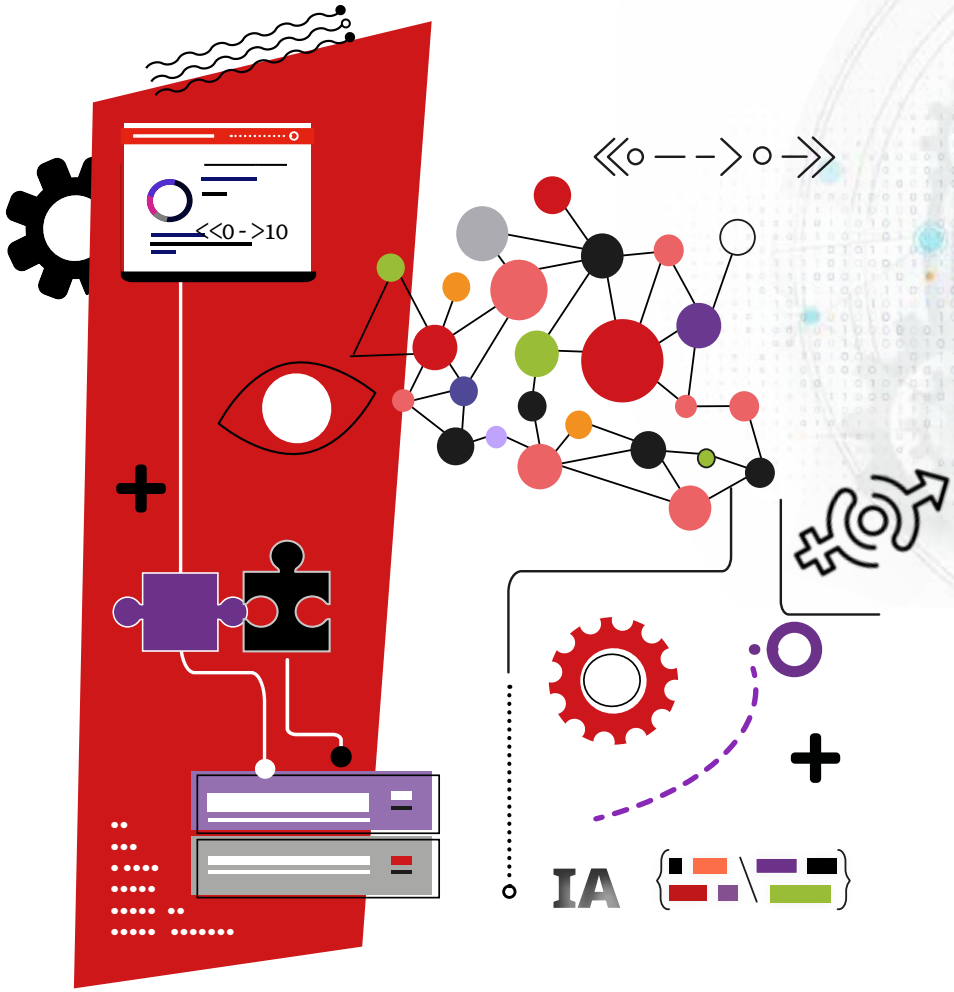
Edición actualizada
abril 2026



GUÍA *para la intervención* SINDICAL *en la* GESTIÓN *algorítmica*

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE **COMISIONES OBRERAS**

CCOO

GUÍA ***para la intervención*** **SINDICAL** ***en la*** **GESTIÓN** ***algorítmica***

Realiza: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo.

Secretaría Confederal de Estudios y Formación Sindical.

Edita: Secretaría Confederal de Comunicación.

Ilustraciones: Freepik

Depósito legal: M-6076-2025

Madrid, febrero de 2025

Nueva edición digital actualizada: Abril de 2026

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....5

INTRODUCCIÓN.....7

1. ALGUNOS CONCEPTOS IMPRESCINDIBLES.....11

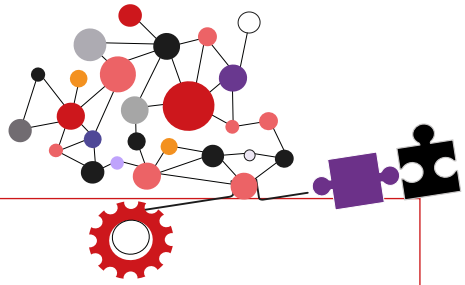
2. GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL.....18

- A. IDENTIFICAR LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (SIA).....18
- B. PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS.....22
- C. CONSTRUIR UNA ESTRATEGIA SINDICAL.....30

3. FUNDAMENTO Y REFUERZO JURÍDICO A LA INTERVENCIÓN SINDICAL *(NUEVO CAPÍTULO)* 41

LAS LÍNEAS ROJAS.....46

ANEXOS.....49



Actualización *digital* de la Guía

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, y que, en paralelo, contribuya a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social. Para servir a este propósito, desde CCOO se elaboró la ***GUÍA para la intervención SINDICAL en la GESTIÓN algorítmica***, con orientaciones prácticas para facilitar la intervención de nuestros cuadros sindicales sobre esta materia en los sectores productivos y las empresas.

En 2026, la GUÍA se complementa y se amplía, en su versión digital, incorporando un nuevo capítulo con la 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 respecto al deber de explicabilidad, el derecho de acceso a la información técnica esencial y la garantía de control imparcial y preventivo de la negativa empresarial a proporcionar información a la representación de las personas trabajadoras.

PRESENTACIÓN

La primera década del siglo XXI ha registrado una nueva ola de cambios tecnológicos basados en la digitalización, que han cobrado una especial intensidad a partir de los desarrollos de la inteligencia artificial.

Si bien desde antiguo las relaciones entre tecnología y trabajo han sido a menudo conflictivas, en el proceso actual hay dos novedades importantes que le proporcionan singularidad: la primera derivada de la velocidad de los cambios, y la segunda de la multidimensionalidad de sus efectos. Ambas magnitudes dificultan la comprensión de sus impactos sociales, económicos y medioambientales, pero no hay duda de que sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo o la distribución de la riqueza son y van a ser notables.

Pero no partimos de cero. A pesar del retraso en materia de innovación y desarrollo tecnológico en este campo respecto de USA y China, la UE es pionera en el impulso de la regulación de este cambio. En nuestro país, en el marco de diálogo social tanto bipartito como tripartito, los agentes sociales hemos avanzado en propuestas legislativas en este campo. De hecho, en el año 2021, el ET fue reformado para permitir el reconocimiento del derecho de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) a recibir información sobre los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial (SIA) que afectan a la toma de decisiones empresariales y pueden incidir en las condiciones de trabajo y el ámbito laboral.

De acuerdo con esta reforma, las empresas están obligadas a informar y consultar a la RLPT sobre estos sistemas y sus algoritmos, sobre aquellos que ya están actuando en el lugar de trabajo y los que se van a introducir, y no pueden rechazar dichas solicitudes alegando su desconocimiento, pues ello podría suponer una vulneración del derecho a la libertad sindical.

Por otra parte, **el V Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC),** que sigue plenamente vigente, pero que se complementará y renovará con los nuevos criterios que se acuerden, **apuesta claramente por la nego-**

ciación y participación de la RLPT y dedica parte de su contenido a la transición digital. En primer lugar, promulga el principio de transparencia, con especial importancia en el marco de la utilización de sistemas de IA y constituidos por algoritmos. Además, se tendrán que incorporar los nuevos elementos que surjan de la trasposición de la ***Directiva de plataformas digitales*** y de la aprobación de la ***Ley para el buen uso y la gobernanza de la IA***

En este sentido, **la aparición de los SIA implica que el derecho de información se convierta cada vez más en un derecho de explicación a la RLPT** y a las propias personas trabajadoras de forma clara y entendible, cediendo a la negociación colectiva todo el protagonismo sobre su implantación en las empresas.

El sindicalismo de hoy está llamado a ser capaz de organizar y representar a todas las personas trabajadoras, haciendo frente a la mayor diversidad y complejidad en las empresas por la incorporación de las nuevas herramientas digitales. Unas herramientas que los y las representantes sindicales debemos también exigir para desarrollar nuestra función de anticipación a los cambios en las mejores condiciones de equilibrio y eficacia.

Para que **el convenio colectivo** sea un instrumento útil, el tema más inmediato es el relacionado con la información y la formación. El riesgo –y el impedimento de cara a las negociaciones– es que su falta pueda generar un desequilibrio de poder frente a las empresas, pues para negociar en igualdad de condiciones es necesario que tengamos conocimientos suficientes sobre la materia.

Entendiendo que esta preocupación es un reto común y compartido, desde la Confederación Sindical de CCOO impulsamos la elaboración de esta **Guía** que, de forma **práctica,** oriente y proporcione criterios sobre qué información se puede solicitar y cómo, y la manera en que se pueden orientar las negociaciones sobre la aplicación de estos instrumentos en las relaciones de trabajo.

Esta Guía está acompañada de un documento más amplio y con información más detallada, que pretende aumentar su utilidad, que sin duda irá variando, pues los SIA están en constante evolución.

Finalmente, agradecer la dedicación y la implicación del grupo de personas que han contribuido a la redacción de esta Guía y, al igual que ellas, deseo que sea de utilidad para nuestro trabajo sindical.

INTRODUCCIÓN

Esta guía pretende abordar el uso de los algoritmos en el ámbito laboral, y los principales retos que la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial pueden plantear a los sindicatos y comités de empresa

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 por sus consecuencias sobre el mundo del trabajo. El despliegue de los sistemas de IA (SIA) conlleva tanto oportunidades como riesgos en múltiples ámbitos, que incluyen el empleo, las condiciones laborales, los derechos fundamentales de las personas etc.

Sin embargo, la naturaleza e intensidad de sus impactos no están predeterminadas, sino que dependen 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 control o regulación de la tecnología.

La presencia de las tecnologías de inteligencia artificial en los entornos laborales se está incrementando, sobre todo en las grandes empresas, con mayor incidencia en la utilización de sistemas algorítmicos para la gestión automatizada de decisiones en materia de

contratación, organización del trabajo, evaluación del rendimiento, vigilancia o sanciones disciplinarias. Una práctica que se ha desarrollado, primero, en el ámbito de las plataformas digitales laborales –en actividades de reparto, vehículo con chófer o cuidado de personas–, pero que se extiende de manera progresiva a un número creciente de lugares regulares de trabajo en sectores como la logística, los servicios financieros, el comercio y la 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, y que en paralelo contribuya a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social. Esto no es una tarea fácil debido a la propia complejidad de los SIA, su desarrollo acelerado y la opacidad en su implementación por parte de las empresas, lo que dificulta una comprensión adecuada del fenómeno y sus impactos, así como nuestra capacidad de intervención.

De ahí la necesidad de contar con una herramienta que facilite la formación de nuestros cuadros sindicales y les dote de orientaciones prácticas para impulsar su participación sobre esta materia en los sectores productivos y las empresas.

ESTA GUÍA TIENE LOS SIGUIENTES OBJETIVOS

1. **Proporcionar a la representación sindical un conocimiento suficiente sobre la tecnología y los sistemas de IA y sus impactos** en las condiciones de trabajo y los derechos laborales, avanzando en la comprensión de dichos sistemas, cómo operan y por qué son importantes.

2. **Fortalecer a la RLPT** en su papel estratégico en el abordaje de una nueva negociación colectiva, para la regulación de la IA en las empresas.

3. **Capacitar a la RLPT para influir en las estrategias empresariales**, con criterios y herramientas prácticas para la consecución de acuerdos que protejan y mejoren las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Algunos ***conceptos*** imprescindibles

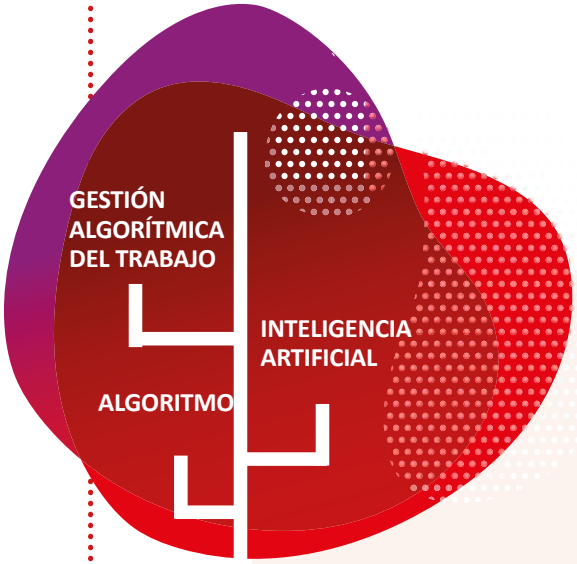
1 Algunos **conceptos** imprescindibles

INTELIGENCIA ARTIFICIAL

La IA no tiene una definición mundial consensuada, pero en términos generales se refiere a la capacidad de una tecnología para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana.

Según el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (2024), RIA, se trata de un sistema basado en una máquina, diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y 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 los sistemas de inteligencia artificial (SIA) 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 en contextos reales o virtuales. (Ejemplos: recetas de comida, instrucciones aparatos, partituras musicales…)

Existen dos dimensiones centrales de la IA:

- El uso y procesamiento de datos.
- La capacidad de procesar, aprender y tomar decisiones.

El uso de datos de carácter personal presenta riesgos significativos para la privacidad y la intimidad, y su protección es un derecho fundamental recogido en la normativa legal que debemos trasladar expresamente a la negociación colectiva.

- **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 revolución tecnológica es que una enorme cantidad de datos esté acompañada de una enorme capacidad para su procesamiento, lo que permite hacer nuevos análisis, aprender, tomar decisiones y prever acontecimientos futuros.

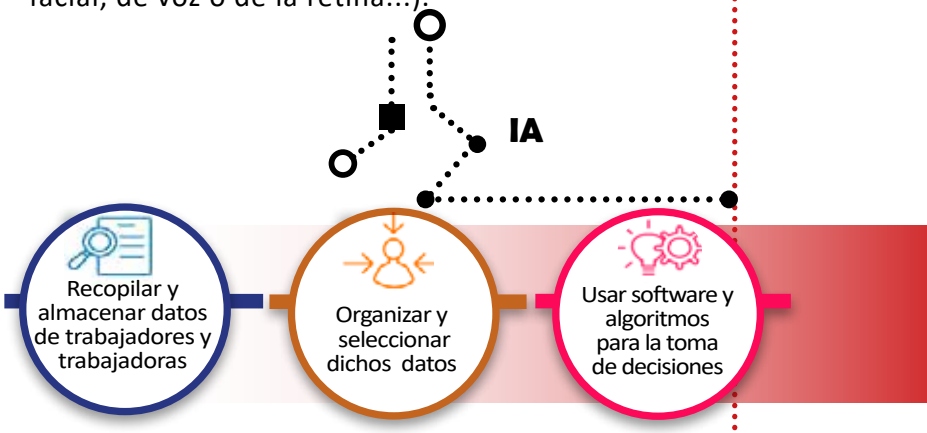
- **Los algoritmos son condición necesaria pero no suficiente para la existencia de inteligencia artificial.** La IA se basa en algoritmos digitales que 'aprenden' de forma automática, no siguiendo instrucciones fijas, sino entrenándose con datos. El algoritmo ajusta sus reglas e **identifica patrones**, relaciones o regularidades en los datos y aplica ese conocimiento para tomar decisiones **por sí solo,** incluso cuando se enfrenta a datos nuevos.

LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO

Consiste en el **"conjunto de herramientas y técnicas para GESTIONAR**, es decir para supervisar, asignar, coordinar y evaluar las tareas laborales de las personas trabajadoras dentro de una organización, basándose en la recopilación de sus datos, lo que permite la toma de decisiones automatizadas o semiautomatizadas".

Un Sistema de Inteligencia Artificial puede recopilar y procesar grandes cantidades de datos sobre las personas, lo que puede incluir información sensible en relación a su asistencia, comportamiento, evaluación de su desempeño, y, en algunos casos, lo realiza mediante datos biométricos (huellas dactilares, reconocimiento facial, de voz o de la retina...).

Por GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO entendemos la automatización potencial de toda una gama de funciones tradicionales de la dirección de la empresa, que van desde la contratación de las personas trabajadoras y la gestión de las operaciones cotidianas de la empresa, hasta el cese de la relación laboral.



LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO

LA LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS, como el **Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)** en Europa o las normativas en nuestro país[1], **exige que las empresas protejan cualquier información de las personas trabajadoras**, especialmente:

- Datos personales (nombre, dirección, teléfono, fecha de nacimiento...).
- Datos laborales (jornada, horario, salarios...).
- Datos sensibles (biométricos, salud, afiliación sindical...).

LOS ALGORITMOS PUEDEN ESTAR SESGADOS Y PERPETUAR LA DISCRIMINACIÓN Y DESIGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN, PERMANENCIA EN EL EMPLEO Y EN LAS CAUSAS DEL DESPIDO

Proteger estos derechos es esencial para evitar que se utilice información restringida, desactualizada o incorrecta que pueda perjudicar a las personas, así como garantizar que estos sistemas cumplan con los principios de transparencia y seguridad.

El consentimiento sin más por parte de las personas trabajadoras no es válido para tratar sus datos o "vigilarlos", y el primer paso como RLPT sería solicitar a las empresas (o las Administraciones públicas) información sobre cuáles son las categorías de datos que se recogen (y almacenan); cómo y para qué se utilizan, **garantizando además que las personas estén informadas sobre ello y que puedan acceder, corregir o suprimir sus datos, y promover una gestión de la información transparente y justa**.

1. Ley Organica de Proteccion de Datos y Garantia de los Derechos DIgitales

LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO

ES NECESARIO CONOCER:

- La razón por la que están recopilando los datos y si son lícitos y pertinentes para el objetivo de la empresa (si se puede lograr el propósito sin recopilarlos).
- Cómo planea la empresa utilizarlos.
- El tiempo de almacenamiento de los datos para cumplir con el propósito.
- Si se revisan periódicamente en relación con los puntos anteriores y se eliminan si es necesario.
- Si se ha informado a cada persona sobre los datos que la empresa tiene de ella.

COMPRUEBA

► Si se venden o transfieren fuera de la empresa los datos que contienen datos personales y/o información personal identificable.

► Qué perfiles de datos se crean, cómo se utilizan y si se usan para otros objetivos.

► Que se ha informado y se respeta el derecho a solicitar la rectificación o eliminación de datos incorrectos o irrelevantes.

► Que se garantiza el ejercicio de los derechos de las personas a la supresión, oposición, portabilidad, limitación, acceso y rectificación.

► Que no se utilizan datos biométricos para el registro de jornada o el control de acceso al lugar de trabajo.

Guía para la ***intervención sindical***

2 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 y, además, proporcionar recursos para enfrentar estos desafíos e identificar qué hacer en relación con el uso de sistemas de inteligencia artificial en tu empresa.

A. IDENTIFICAR LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN TU LUGAR DE TRABAJO Y DETERMINAR CUÁLES SON LOS MÁS USADOS

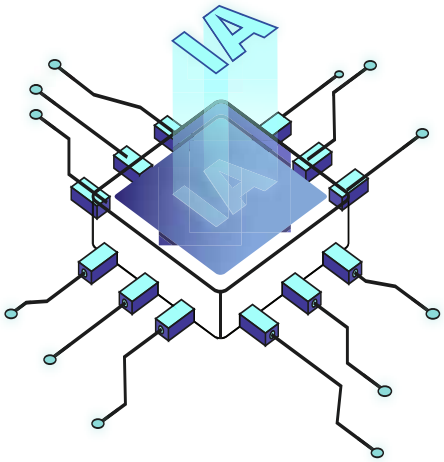
Algunas tecnologías en el lugar de trabajo pueden ser difíciles de identificar. Por esta razón, sugerimos que realices un 'recorrido virtual' con el objetivo de identificar cada sistema digital con el que interactúas desde el momento en que llegas a tu lugar de trabajo y analizar si podría afectar a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

Señalamos algunos indicios que podrían ayudarnos a detectar si la empresa está 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 una plataforma o software.
  - Si los sistemas de entrada y salida 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 hay un 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.
  - Si se han instalado cámaras de seguridad en áreas de trabajo que podrían estar conectadas al SIA para controlar la presencia, actividades o movimientos de las personas en tiempo real.
  - Si hay sistemas de vigilancia remota de dispositivos electrónicos.
  - Si hay software de seguimiento de pantallas que vigila en qué trabajan las personas.

Los rápidos avances que se están registrando en el campo de la inteligencia artificial constituyen un reto para el movimiento sindical



COMPRUEBA

► Cuál es el propósito de cada uno de estos sistemas de inteligencia artificial.

► Los lugares de trabajo donde se utiliza (o utilizarán) estos sistemas.

► Los grupos de personas trabajadoras que se ven (o verán) afectadas 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 entrenar los sistemas.

► Si se han 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: ① El secretismo empresarial intencionado. ② El empleo de un lenguaje demasiado técnico que impide su comprensión. ③ 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 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 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 concurran 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 <u>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</u>. 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 en una empresa sistemáticamente se han puntuado 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 anteriores 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 de género que se puedan repetir en decisiones presentes o futuras.

► 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 sesgos por género.

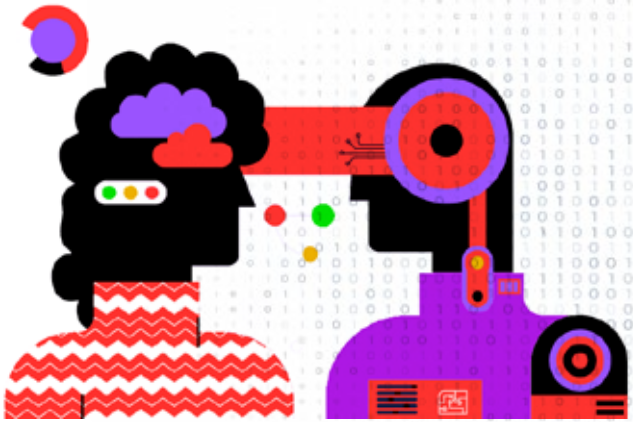
► Que se evita una cultura laboral donde se prioriza la cantidad de trabajo sobre la calidad o donde se premie la disponibilidad constante (incluso fuera del horario laboral), sin tener en cuenta el bienestar de las personas.

► 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.

LA 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.

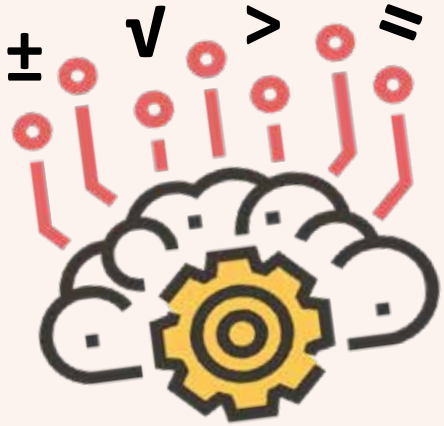
COMPRUEBA

► Que se **asegura una descripción clara de los criterios utilizados por los SIA** para evaluar el rendimiento de las personas, incluyendo saber qué datos 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 debe cumplir la normativa legal y lo pactado en el convenio** colectivo de aplicación.

► Que cualquier persona trabajadora que reciba una **evaluación negativa o cuestionable** tenga la **oportunidad de solicitar una revisión** humana significativa de su caso, en la que pueda participar la RLPT.



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 y deberá hacer su tarea más rápido.

COMPRUEBA

► Que la programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y seguimiento del rendimiento marcados por el algoritmo cumplen la normativa 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

► Que se ha realizado un análisis de las zonas sensibles de la empresa para respetar la intimidad: 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 normativas sobre este tema.

► Que se ha informado previamente a la plantilla y a la RLPT de la existencia de cámaras y su finalidad, y están señalizadas con cartelería en lugar visible.

► 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.

Y SI ME DESPIDE EL 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 o semiautomatizada 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 nuestro punto de vista y a impugnar la decisión".

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 manera clara y comprensible **a la RLPT 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 explicativa relativa a:

- **Las variables** utilizadas por un algoritmo y si incluyen o no datos personales, especialmente los sensibles.
- **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 negociar estos sistemas, y en cómo abordar el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad debido a su uso.

LA LÓGICA Y ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

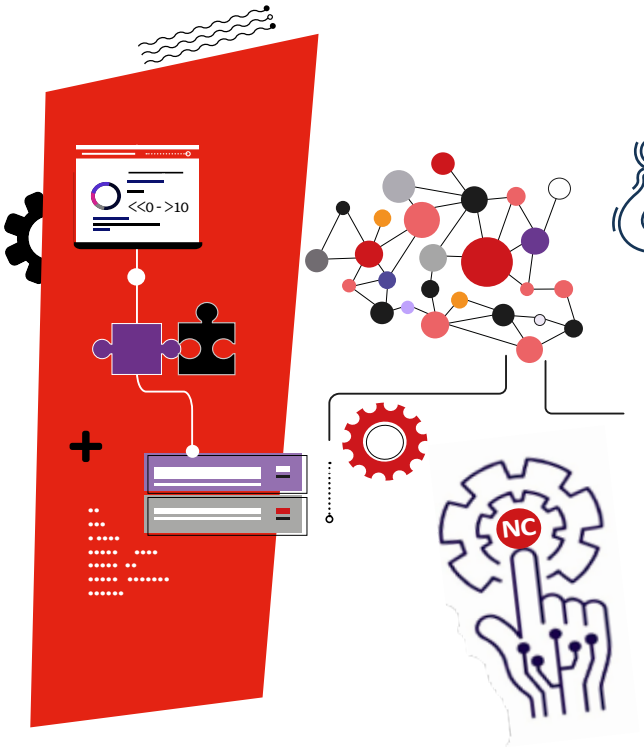
Conocer la lógica y la estrategia de la empresa nos permite tener una base sólida para negociar mejores condiciones para la plantilla en los convenios colectivos o en procesos de mediación.

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.

Es especialmente relevante:

- Si se ponderan variables sobre puntualidad, productividad, trabajo en equipo y similares, podemos evaluar que se refleje 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, y 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 el rendimiento.	Si existen **criterios desproporcionados** o que no sean del puesto.
Asistencia/cumplimiento de metas a corto plazo.	Aumentar la productividad.	• Situaciones especiales (enfermedad, permisos legales, maternidad, etc.). • Ciertos grupos (edad, género, etc.).
Eficiencia en costos/reducción de errores.	Optimizar los recursos.	Futuras **reestructuraciones o despidos.**
Capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías/ innovación en el lugar de trabajo.	Transformación tecnológica o **mejora de procesos** 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 ésta directamente: el comité de empresa, la sección sindical o el delegado/delegada 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 fuente", en principio, 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

- **SOLICITUD INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA UTILIZADOS (Empresa)**
- **DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA (IT)**
- **DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SIA (IT)**

CUÁNDO DEBE FACILITARSE LA INFORMACIÓN

La RLPT debe solicitar la información con la periodicidad que proceda (esta materia debería incluirse en los convenios colectivos cuando se negocien). Es importante fijar una fecha límite de entrega y obtener el compromiso de la empresa.

Al no existir un plazo o periodicidad para la entrega de esta información, para poder sustentar la petición tendremos que acudir a la materia a la 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 sobre las retribuciones de hombres y mujeres por si pudieran resultar discriminatorios.

Hay que evitar que las empresas nos mantengan al margen o sólo 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 con la periodicidad necesaria 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 informe sobre sus consecuencias.

SI LA EMPRESA SE NIEGA A FACILITAR LA INFORMACIÓN

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

- Le falte la experiencia sobre lo que debe facilitar.
- Argumente que otra empresa posee los derechos sobre el sistema utilizado.
- 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 sea fácilmente interpretables por la RLPT.
- **Por su simplicidad,** resulte insuficientes.
- **No venga avalada** por un soporte real en los programas.

En los casos de negativa o de aporte insuficiente de información, y de cara a forzar su entrega por incumplimiento, tendremos que 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 al 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 Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060.

Tanto la Agencia Española de Protección de Datos como la reciente Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA) pueden tener competencias en algunas infracción relacionadas con los datos y supervisión de los sistemas de IA utilizados.

ANÁLISIS DE IMPACTO

Las evaluaciones de impacto previas y posteriores son imprescindibles para la detección y el control de cualquier tipo de sesgo, discriminación o perjuicio. Desempeñan un papel clave en la identificación de las prácticas, y obligan a las empresas a 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 laborales relacionadas con los SIA en el lugar de trabajo, pero **sería necesaria la participación de la RLPT para garantizar 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 para el Empleo y la Negociación Colectiva), y comprometen en su cumplimiento a los organizaciones empresariales y a los sindicatos firmantes.

Los algoritmos también 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

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

ANTES DE COMENZAR
la NEGOCIACIÓN DE UN ACUERDO SOBRE IA

COMPROBAR que la empresa conoce y reconoce sus obligaciones respecto a los derechos de información y consulta y participación 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 personales que la empresa captura de ellas, y puedan recibir el asesoramiento sindical y legal oportuno.

VERIFICAR la obligación de la empresa de formar a quienes programan o adquieren SIA, asegurando que conocen los riesgos y que adopten medidas necesarias para reducirlos.

Con carácter general,
UN ACUERDO SOBRE IA DEBERÁ INCLUIR

- **Una descripción del SIA propuesto** (o utilizado) que describa el propósito final para 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; y la participación de la RLPT, junto a los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad respecto a los datos recabados.

- **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 que la IA o el algoritmo genera sobre ellos, explicando la forma en que estos datos 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, y 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

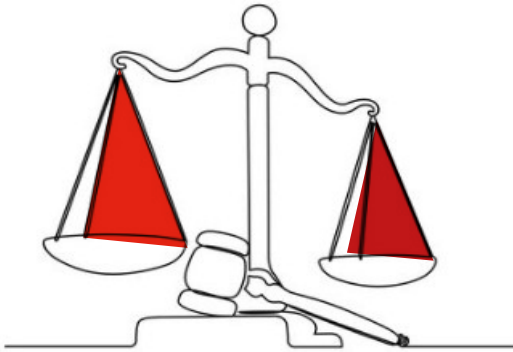
Con carácter general,
UN ACUERDO SOBRE IA DEBERÁ INCLUIR

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, de mejoras salariales.

Fundamentos y ***refuerzo jurídico*** a la intervención sindical

3 Fundamentos y **refuerzo jurídico** a la intervención sindical



El contenido y alcance del deber de información adquiere mayor fundamento a partir de la doctrina fijada[1] por dos resoluciones judiciales recientes de especial relevancia, que se suman a la normativa española (Art. 64.4.d ET) y europea (RIA); y a los acuerdos alcanzados en esta materia entre los interlocutores sociales de ambos ámbitos (AMED y V AENC). Esta visión unificada refuerza la acción legal frente a las controversias que puedan suscitarse en la aplicación práctica de este derecho y el papel de la RLPT a la hora de solicitar la transparencia algorítmica.

1. *"Garantías de la transparencia algorítmica y derecho de información sindical: deber de explicabilidad. Garantía de control imparcial y preventivo de la negativa empresarial"*, estudio elaborado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO.

Aspectos reforzados por la jurisprudencia respecto a la información algorítmica que las empresas deben proporcionar a la RLPT:

ALCANCE DEL DERECHO A LA "INFORMACIÓN SIGNIFICATIVA"

Informar de la gestión algorítmica de forma significativa, comprensible y funcional (no meramente formal o técnica) para que se puedan comprender y evaluar las consecuencias de la gestión algorítmica y, en su caso, ejercer los mecanismos de corrección o impugnación.

PRINCIPIOS Y PROCEDIMIENTOS CONCRETOS APLICADOS

Explicar qué sistemas de IA o de gestión automatizada se aplican en la evaluación del rendimiento, la asignación de turnos, la distribución de tareas o selección de personal, etc., y cuál es su función concreta dentro del proceso de decisión.

IDENTIFICACIÓN DE PARÁMETROS DETERMINANTES Y SU PONDERACIÓN

Identificar los factores principales que el algoritmo toma en cuenta (productividad, evaluaciones, absentismo, antigüedad, valoraciones de clientes…) y cómo se combinan o ponderan para generar un determinado resultado (asignación de incentivos, clasificación de desempeño o selección de personal…), para detectar posibles sesgos o efectos discriminatorios y ejercer el derecho de impugnación o revisión humana.

CONSECUENCIAS PREVISIBLES DEL RESULTADO PARA LAS PERSONAS AFECTADAS

Explicar cómo las decisiones algorítmicas impactan en la persona trabajadora: si condicionan la contratación o promoción, determinan la remuneración variable, afectan al reparto de la jornada o influyen en la continuidad del vínculo laboral, para poder actuar en consecuencia.

ANALOGÍA FUNCIONAL ENTRE EL CONTROL CIUDADANO Y EL CONTROL SINDICAL

La transparencia algorítmica es una condición para el control sindical de la gestión empresarial, ya que incide sobre derechos fundamentales de las personas trabajadoras. La RLPT ejerce, dentro de la empresa, una función de fiscalización equivalente a la que desempeña la ciudadanía respecto a los poderes públicos.

ACCESO VERIFICABLE A LA LÓGICA Y A LA DOCUMENTACIÓN TÉCNICA

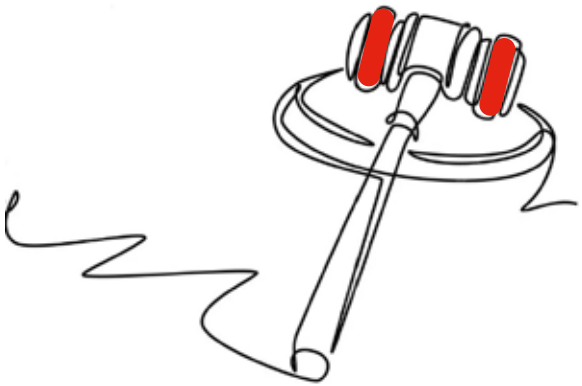
Documentar de forma explicativa y verificable, más allá de la descripción genérica del algoritmo, para permitir reconstruir la lógica y la base técnica de las decisiones automatizadas.

PRINCIPIO DE RENDICIÓN DE CUENTAS TECNOLÓGICA

Por otra parte, la obligación de transparencia activa obliga a la empresa a auditar, documentar y comunicar los SIA utilizados para la gestión del trabajo en dos planos inseparables: a) Transparencia del sistema (identificación, finalidad y base jurídica de los algoritmos utilizados), y b) Transparencia del funcionamiento (comprensión de la lógica, los criterios y los efectos del sistema sobre la organización del trabajo).

INTEGRACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La legitimidad de los protocolos de transparencia y buenas prácticas algorítmicas en los convenios colectivos y acuerdos de empresa es la forma de institucionalizar el acceso sindical a la información sobre la lógica y el funcionamiento de los SIA. 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 IA en el trabajo.**



CONTENIDO DEL DEBER DE EXPLICABILIDAD Y ACCESO AL CÓDIGO FUENTE

Facilitar el código fuente, si no es posible, de otra manera, reconstruir la lógica de decisión o verificar su corrección jurídica y técnica.

(Aspecto incluido en el Acuerdo marco europeo del Comité de DSE de las Administraciones del Gobierno central sobre digitalización, 2022)

LÍMITES AL DERECHO A LA INFORMACIÓN

La empresa no puede decidir qué parte de información algorítmica es "confidencial" y cuál puede ser comunicada, ya el derecho de información colectiva tiene una finalidad de control democrático. Cualquier restricción alegada —secreto comercial, confidencialidad o por protección de datos de terceros— debe ser objeto de una decisión imparcial acreditada por la AEPD (restricción apoyada en el RGPD), la IT (restricción apoyada en el ET) o la jurisdicción social (negativa empresarial a facilitar la información solicitada por la RLPT).

Las ***líneas rojas*** en la ***negociación***

Las líneas rojas en la negociación

Utilizar "líneas rojas" en la negociación es útil para reforzar nuestra estrategia sindical, que proporcionarán 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.

- **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** en los puestos de trabajo (incluidas las entrevistas de reclutamiento).
- **Usar sistemas de categorización biométrica** para deducir e identificar a las personar

por su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, su 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 los datos biométricos son especialmente sensibles.

La Agencia Española de Protección de Datos publicó en noviembre de 2023 una guía específica sobre este asunto[2].

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.

2.Para poder utilizarse debería existir una ley que así lo estableciera en un caso particular y específico

Anexos

CCOO

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/Dª....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada o de personal/Presidenta o del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical[1], pasa/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 [interesa/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.
- 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.

[1] 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.

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 periodo 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.....

https://www.ccoo.es/f034f10171b19c794c1413ea2528a501000001.pdf

CCOO

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/ºD/ª....., 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[2], 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 [interesa/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.
- 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.

[2] 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.

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 periodo 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.....

https://www.ccoo.es/1ba28c545bf225292edb2aea14c677f3000001.pdf

CCOO

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/Dª....., con D.N.I....., en calidad de [Delegado/a de personal/Presidente/a del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical[1], 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 fue 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 [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.

[1] El artículo 28.7 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.

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 periodo 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.....

https://www.ccoo.es/93f3ec4db8ca357c27668a1675ffd457000001.pdf

CCOO

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/ID*....., 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[1], pasc/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.....

[1] 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.

https://www.ccoo.es/320e4afd1dae79ca979bb132f42925f0000001.pdf

CCOO