

Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva

Patricia Nieto Rojas

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)

pnieto@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>

Extracto

La digitalización y el uso de algoritmos están transformando profundamente las relaciones laborales, desafiando la capacidad de los sindicatos para representar eficazmente a las personas trabajadoras, toda vez que fragmentan la fuerza laboral haciendo especialmente compleja la acción colectiva a través de la representación legal tradicional. En este escenario, la negociación colectiva se presenta como herramienta clave para garantizar derechos laborales en entornos digitalizados, especialmente en el uso de inteligencia artificial, máxime con el reconocimiento normativo de derechos de información sobre los criterios utilizados por los sistemas automatizados.

Palabras clave: digitalización; algoritmos; relaciones laborales; negociación colectiva; transparencia algorítmica; información; representantes legales.

Recibido: 24-06-2025 / Aceptado: 18-08-2025 / Publicado: 05-09-2025

Cómo citar: Nieto Rojas, P. (2025). Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 21-57. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24687>

Algorithms, digital platforms and collective bargaining

Patricia Nieto Rojas

Senior lecturer in Labour and Social Security Law.

National University of Distance Education (Spain)

pnieto@der.uned.es | <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>

Abstract

Digitalization and the use of algorithms are profoundly transforming labour relations, challenging the ability of unions to effectively represent workers. Digital platforms fragment the workforce, making collective action and traditional legal representation more difficult. Collective bargaining emerges as a key tool to safeguard labour rights in digital environments, especially regarding the use of artificial intelligence. Although there have been regulatory advances, practical implementation in collective agreements remains limited.

Keywords: digitalization; algorithms; labour relations; collective bargaining; algorithmic transparency; information; employee representation.

Received: 24-06-2025 / Accepted: 18-08-2025 / Published: 05-09-2025

Citation: Nieto Rojas, P. (2025). Algorithms, digital platforms and collective bargaining. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 21-57. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24687>

Sumario

1. La respuesta sindical ante la disrupción digital
2. Acción sindical en plataformas digitales. Retos para la articulación de la representación de intereses en este ámbito
3. El acceso a la información algorítmica como presupuesto para la actuación negocial
4. El tratamiento negocial sobre los sistemas de IA
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Nota: El presente trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación «La dimensión sociolaboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: conceptualización, prevención y reparación». ProyectoPID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE, dirigido por el profesor Mercader Uguina, del proyecto «El impacto de la digitalización en el trabajo de las mujeres», financiando por el MINIC y dirigido por las profesoras Molero y García y del proyecto «La eficacia de la respuesta de la negociación colectiva en la reducción de la desigualdad», financiado por la UNED, del que la autora es investigadora principal.

1. La respuesta sindical ante la disrupción digital

Las implicaciones que la disrupción tecnológica produce en las relaciones laborales es un fenómeno complejísimo que exige una profunda reflexión sobre el propio papel del sindicato, como principal y fundamental institución de representación de las personas trabajadoras en el ámbito empresarial. Las formas de autogestión en la prestación de servicios laborales que ofrecen las innovaciones tecnológicas –de las que la expansión del teletrabajo es una manifestación evidente– y el incremento del trabajo autónomo conllevan la creciente disolución de la figura de la persona trabajadora que está provocando la economía de las plataformas, la disgregación de la fuerza de trabajo y una pérdida de identidad.

La respuesta a estos retos requiere una nueva estrategia sindical dirigida a mantener y recuperar su papel como aglutinadores de los intereses laborales y como interlocutores válidos en la elaboración y diseño de las normas laborales. En un terreno más concreto, la tecnología y la digitalización de la economía y de la prestación de servicios generan problemas concretos en el ámbito de las relaciones colectivas. La normativa reguladora se muestra insuficiente para afrontar estas nuevas situaciones y requiere, probablemente, adaptaciones que permitan seleccionar órganos de representación capaces de aglutinar en sus funciones los intereses de las personas trabajadoras vinculadas a través de plataformas digitales.

En este esquema de transformaciones no puede pasarse por alto la necesidad inminente de un tránsito a un sistema productivo más ecológico y digitalizado. La doble transición verde y digital supone un importante reto y, al tiempo, una oportunidad para acelerar el paso hacia un modelo productivo sostenible que no deje a nadie atrás. El cambio de la realidad económica y social marca el escenario en el que se debe desarrollar la gobernanza del trabajo mediante el impulso al diálogo social, habida cuenta de que la digitalización de los mercados laborales y las nuevas formas de trabajo podrían plantear un serio desafío para la representación de los trabajadores vulnerables y podrían poner en peligro el modelo social europeo.

La negociación colectiva es un instrumento fundamental y beneficioso para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, que es uno de los objetivos comunitarios y contribuye a la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad y un crecimiento y desarrollo sostenibles e integradores¹. El papel y la participación de las organizaciones sindicales resulta determinante (Álvarez Cuesta, 2019, p. 23) y, en este contexto,

¹ Resolución del Parlamento Europeo (RSP), de 1 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social [2023/2536 (RSP)], (C/2023/1225).

las representaciones legales tienen que adecuar su actuación a una empresa digital, muchas veces inmaterializada (De Stefano, 2016, p. 164), pues lo que, en último término, está en juego es su propia capacidad de influencia en un mercado que presenta la posibilidad de aislar, aún más si cabe, a las personas trabajadoras. La primera tarea que habrán de afrontar los sindicatos es tratar de acertar en la estrategia a seguir ante el avance de la tecnología sin olvidar que los problemas más clásicos como el desempleo, la precariedad o la desigualdad –incluida la de género– no solo no están resueltos aún, sino que, como veremos a continuación, pueden acrecentarse con el avance tecnológico (Rodríguez Fernández, 2018, p. 76). Obviamente, las organizaciones sindicales son plenamente conscientes de la necesidad de modificar sus estrategias «para adaptarse a los cambios tecnológicos y productivos» (Mercader Uguina, 2017, p. 173), habida cuenta de que la digitalización supone la más importante mutación de las relaciones laborales, toda vez que fragmenta a la clase trabajadora y dificulta una acción colectiva basada en una agrupación de trabajadores con intereses homogéneos en un mismo lugar de trabajo. El reto es saber si el sindicato podrá asumir un papel verdaderamente «representativo de nuevos colectivos vulnerables, en muchos casos expresión del impacto de la digitalización y de la globalización de la economía, de los modelos productivos y, por tanto, del trabajo» (Bini, 2021, p. 87).

En nuestro ordenamiento, la utilización del centro de trabajo como ámbito prevalente de actuación de las representaciones legales de base electiva se muestra claramente inoperante para articular la acción colectiva en muchas empresas digitales, donde las variables centro y lugar de trabajo están claramente difuminadas. Al tiempo, la vertiginosa expansión de la inteligencia artificial (IA) ha hecho de ella «un instrumento transversal, con incidencia en un amplio espectro de sectores, multiplicando la penetración y el impacto positivo en la productividad de la economía a nivel global»². La transformación tecnológica impone a todos los actores implicados una profunda revisión, que exige adecuar su actuación a una empresa digital y ello requiere conocimiento suficiente de las previsiones respecto de la evolución técnica en cada realidad productiva para afrontar, sobre la base de estas, la eliminación o atenuación de sus posibles consecuencias sobre el empleo.

Para avanzar en la gobernanza colectiva de estos sistemas, ya en el informe del Consejo Económico y Social *La digitalización de la economía*, elaborado en el año 2017, se subrayaba la necesidad de fomentar la negociación colectiva como mecanismo idóneo para abordar los retos de la digitalización³, si bien hubo que esperar al año 2021 para que se promulgase la *Carta de Derechos Digitales*⁴, en la que expresamente se instaba a garantizar a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre

² Véase el preámbulo del Anteproyecto de ley para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial.

³ <https://www.ces.es/documents/10180/4509980/Inf0317.pdf> (vid. especialmente pp. 112 y 118).

⁴ https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf

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 (apdo. XIX.2.b),

al tiempo que se hacía una llamada a la negociación colectiva para establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, instando finalmente a vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar (Álvarez Cuesta, 2024, p. 4). La necesidad de garantizar una mayor participación en los procesos derivados de la gestión algorítmica de la relación laboral⁵ ha sido una exigencia reiterada por todos los operadores jurídicos (Miranda Boto y Brameshuber, 2022, p. 38). Buena prueba de ello es que en el vigente Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)⁶ se insta a que los convenios incorporen criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y también avancen en el deber de información periódica a la representación de las personas trabajadoras. Para ello, se establecen una serie de orientaciones para los negociadores sociales en una doble dimensión:

- En primer lugar, al considerar la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación como una «inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad» para seguidamente señalar que

con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización⁷.

- En segundo lugar, el acuerdo aboga por el establecimiento de procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras. Finalmente se hace una mención expresa a los sistemas de IA, señalando que

⁵ Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=225>

⁶ V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE de 31 de mayo de 2023).

⁷ <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>

en línea con lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existan prejuicios ni discriminaciones

para seguidamente añadir que la «negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores». En la guía *Información algorítmica en el ámbito laboral*⁸, editada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el año 2022, aunque ciertamente se recuerda que no existe la obligación de negociar el algoritmo con la representación legal de la plantilla, al tiempo se advierte que siempre es posible que el texto estatutario sea objeto de mejoras por la negociación colectiva, por ejemplo, introduciendo la obligación de la empresa no solo de informar, sino también de negociar con la representación legal de la plantilla las variables, parámetros u otras características del algoritmo o sistema de decisión automatizada que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, advirtiendo que esta mejora permitiría ir más allá del deber empresarial de transparencia en el uso de los algoritmos.

Cabría también que el convenio colectivo introdujese el test del uso responsable, en el caso de que la utilización de algoritmos pueda afectar al empleo, por ejemplo, con el empleo progresivo de robótica. Dicho test se recomienda en la *Declaración de los agentes sociales europeos del sector de seguros sobre inteligencia artificial* de 16 de marzo de 2021⁹ y obligaría a las empresas a preguntarse: ¿logrará la implementación de la IA mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción de las personas consumidoras de una manera ética y transparente, y sin pérdidas (desproporcionadas) de puestos de trabajo? El objetivo de este trabajo se centra en conocer cómo han atendido estas orientaciones los convenios aprobados tras la entrada en vigor del AENC. En primer lugar, valorando, de un lado, si cabe articular una representación de intereses en un ámbito tan fragmentado en su forma de prestación laboral como es el de las plataformas digitales y, de otro lado, sopesando los productos de negociación colectiva que podrían, en su caso, impulsarse para la protección de este colectivo tan precarizado en sus condiciones laborales. Y, en segundo lugar, mediante el análisis del tratamiento efectuado por los convenios colectivos a la llamada hecha por el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET) a las representaciones legales

⁸ https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf

⁹ https://www.ccoo-servicios.es/archivos/internacional/20210316_issdc_joint_declaration_on_artificial_intelligence_final.pdf

en lo que hace al reconocimiento de nuevos derechos de información en materia de algoritmos para abordar cuál ha sido el desarrollo negocial de los mismos con el objetivo último de responder a una cuestión de enorme transcendencia: ¿están los negociadores sociales en disposición de atender a los cambios y mutaciones que la negociación colectiva debe incorporar para responder, con eficacia y agilidad, a los desafíos que la disrupción digital plantea en y para las relaciones colectivas?

El convenio está llamado a asumir un papel protagonista en la regulación de los efectos que el cambio digital suscita en las relaciones laborales, adaptándose y, en la medida de lo posible, anticipándose a los cambios necesarios (Mercader Uguina, 2022a, p. 63), toda vez que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental en esta nueva era de cambio tecnológico (Mercader Uguina, 2023, p. 40). A este respecto no puede ser más rotundo el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones –Plan coordinado sobre la inteligencia artificial–¹⁰ cuando señala que «el diálogo social desempeña un papel fundamental cuando se trata de anticipar los cambios y las necesidades relacionados con el ámbito laboral».

El hecho de abrir «por vía legal espacios a la intervención conjunta en la gestión de la digitalización es una opción adecuada. En línea con el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, sirve de guía al diálogo social y posibilita la adaptabilidad de las soluciones» aunque, al tiempo, se advierte que la cuestión de la digitalización está teniendo una «gestión baja y reactiva» por parte de los convenios colectivos, si bien, en supuestos en los que se opera en sectores «con una mayor presión competitiva a nivel global», se detectan

cláusulas emergentes que abordan los efectos de las innovaciones tecnológicas y las digitalizaciones en temas como la formación, el tiempo de trabajo, la anticipación del cambio, la gestión de los procesos de reestructuración y la participación de los representantes de los trabajadores (Goerlich Peset, 2021, p. 56).

«La innovación tecnológica (incluyendo la que se desarrolla a través de la 4.^a revolución industrial) y la negociación colectiva no son mutuamente excluyentes: la incapacidad para concebir su coexistencia no es más que un fracaso de la imaginación» (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018, p. 2), siendo especialmente sugerente la mención contenida en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización a los interlocutores sociales cuando les insta a «analizar de manera proactiva el potencial de la tecnología digital y la IA para aumentar la productividad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, incluida una mejor asignación de tareas».

¹⁰ COM 2018 (795) Final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/DOC/?uri=CELEX:52018DC0795>

2. Acción sindical en plataformas digitales. Retos para la articulación de la representación de intereses en este ámbito

Una de las principales dificultades en el estudio de una realidad emergente y profundamente cambiante como son las plataformas digitales es, posiblemente, la delimitación de su concepto. La expresión «economía de las plataformas» engloba toda una serie de fenómenos, y su delimitación conceptual ha estado –y en gran medida sigue estando– sometida a un amplio debate. Así, bajo el denominador común de la contratación de servicios por el cliente final a través de una aplicación conectada a internet se pueden identificar, por una parte, casos de mero espacio de ofrecimiento por parte de los productores de bienes o prestadores de servicios, en los que la «plataforma» no es más que el gestor de un gran mercado, en el que consumidores y productores o prestadores pueden intercambiar ofertas; en el otro extremo, se sitúan aquellas herramientas en las que la persona concreta que presta el servicio es poco relevante, por cuanto que todas las condiciones de dicha prestación son fijadas por la «plataforma», de acuerdo con los requerimientos del cliente. La importancia creciente de la realidad analizada presenta evidentes implicaciones desde la perspectiva del derecho del trabajo, tanto desde su vertiente individual como colectiva.

La calificación de quien presta servicios como persona trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia –con la eventual aplicación de toda la normativa protectora de derechos o la casi absoluta libertad de pactos, según el caso– y la capacidad de acción colectiva de los prestadores frente a las condiciones impuestas por la «plataforma» son dos cuestiones diferenciadas, pero íntimamente relacionadas. En un sistema jurídico como el español, en el que la libertad sindical se reconoce plenamente para las personas trabajadoras, y en el que la representación de estas en la empresa se articula a través del centro de trabajo, resulta clara la importancia de la calificación jurídica de la situación de las personas que prestan servicios a través de las plataformas. La presunción de laboralidad contenida en la disposición adicional vigesimotercera del ET, aprobada en el Real Decreto-Ley (RDL) 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, posteriormente convalidado¹¹, refuerza la condición de trabajador asalariado de estos sujetos, debiendo advertir que la calificación jurídica arrastra o excluye íntegramente la aplicación de todas las disposiciones del derecho del trabajo, tanto en lo relativo a los derechos individuales como en lo referente a la representación colectiva, y tanto a nivel empresarial como sectorial. La consolidación de las plataformas como nuevos modelos de

¹¹ Mediante la Resolución de 10 de junio de 2021 publicada en el BOE del 19 de junio de 2021.

negocio en los términos expuestos tiene un evidente efecto en la acción colectiva que se pueda desarrollar en este tipo de empresas, habida cuenta de que las mismas rompen el presupuesto clásico de la acción colectiva, que no es otro que la agrupación de trabajadores con intereses convergentes en un mismo lugar de trabajo.

Los sindicatos son conscientes de que han de mudar sus estrategias tradicionales para adaptarse a los cambios tecnológicos y productivos derivados del sector de las plataformas, habida cuenta que esta tipología de empresas supone, a los efectos aquí analizados, la más importante mutación del modelo sindical en tanto en cuanto fragmenta a la clase trabajadora al pretender convertir a la mayor parte de los prestadores de servicios de estas plataformas en trabajadores autónomos, negando con esta calificación el ejercicio de derechos básicos para la acción sindical, significadamente el derecho de huelga y la capacidad de elegir órganos de representación legal de las personas trabajadoras en las empresas para las que desarrollan esta actividad prestacional. Evidentemente, el mayor desafío sindical que plantea esta tipología de empresas es su propia diversidad, ya que hay tantos como modelos de negocio y soluciones tecnológicas como sectores en los que estas operan y, por tanto, las propuestas de reformulación no pueden ser unívocas, toda vez que estamos ante distintos modelos de negocio, cada uno de los cuales genera relaciones jurídicas y provoca problemas sociales propios. La respuesta pasa necesariamente por planificar, sistematizar y extender el trabajo del sindicato sin dejar de situar en el ámbito de lo prioritario el reto de organizar a aquellas personas –en su mayoría jóvenes–, cuyos ingresos dependen del incipiente entorno digital.

El reto al que se enfrentan los sindicatos de clase no es sencillo no solo por la dispersión geográfica que define a este tipo de actividades sino, especialmente, por la falta absoluta de identidad profesional de los prestadores de servicios que dificulta cualquier agregación de intereses, pero también por el propio marco legal, puesto que no se puede obviar que, en el ordenamiento español, las posibilidades de actuación, al menos, en lógica estatutaria, se circunscriben al ámbito productivo en el que las referidas instancias se han constituido, generalmente el centro de trabajo, lo que impide, *de facto*, articular una estructura representativa que ofrezca una respuesta coherente a las plataformas digitales. A este dato hay que unir que el ámbito de promoción de estas instancias (al menos, de base electiva) ha sido considerado como una norma de orden público; es más, cualquier propuesta de modificación se encuentra claramente condicionada por un límite insoslayable: la utilización de la noción de centro de trabajo como ámbito prevalente para la elección de instancias representativas de base electiva. Sentado lo anterior, el notable impacto de estas nuevas formas de organización empresarial en las condiciones laborales de quienes participan de ellas es un argumento más que convincente para justificar una modulación o reformulación legal que habilite fórmulas de representación colectiva aunque, en la práctica, las respuestas que se puedan articular estarán claramente condicionadas por la calificación de los prestadores de servicios en las plataformas, es decir, si son trabajadores por cuenta ajena o si lo son por cuenta propia. En este último caso, las

consideraciones no irían más allá de recordar el derecho de los trabajadores autónomos a ser defendidos y representados a través de las organizaciones sindicales de clase a las que puedan afiliarse libremente (atendiendo a lo dispuesto en el art. 3.1 Ley orgánica de libertad sindical), con independencia de la facultad que también les asiste de poder crear asociaciones específicas que tuvieran en su ámbito material y funcional limitado a la actividad prestacional de las plataformas.

Casi, en un punto intermedio, cabría también plantear la calificación a estos prestadores como trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE)¹², conforme a la definición dada por el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)¹³, a los que ciertamente se reconocen ciertos derechos y para la que se establecen cauces específicos de diálogo social a través de los acuerdos de interés profesional. La calificación de TRADE conlleva la posibilidad de llevar a cabo una suerte de negociación colectiva (sin la fuerza ni garantías de un convenio) a través de los acuerdos de interés profesional. Para la realización de esta función negocial, las asociaciones o sindicatos que los representen podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad y bien es sabido que el legislador apuntaló este tipo de acuerdos (Martínez Barroso, 2016; Miñarro Yanini, 2016) al establecer el artículo 3.2 de la LETA que «los acuerdos de interés profesional serán, asimismo, fuente del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes», previendo, además, que

toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento,

de manera que su contenido será derecho necesario siempre que se cumpla un doble requisito: de un lado, que el acuerdo haya sido suscrito por una asociación a la que esté afiliado el TRADE; de otro, que este haya prestado su consentimiento. Aunque el reconocimiento

¹² Que se define legalmente como aquella persona que realiza

una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales;

es decir, atendiendo a la exclusividad (o gran relevancia) del cliente y al carácter individual y personal de la prestación, se busca establecer un régimen intermedio entre el trabajador autónomo puro, regido fundamentalmente por la autonomía de la voluntad, y el trabajador por cuenta ajena.

¹³ BOE de 12 de julio de 2007.

de este derecho dotó a los trabajadores autónomos económicamente dependientes de una vía de negociación colectiva que, aunque en verdad distinta de la que se utiliza en el ámbito laboral, tiene una evidente relevancia, la evidencia empírica nos permite afirmar el escaso desarrollo de acuerdos de interés profesional en el mapa negocial español (Sánchez del Olmo, 2023, pp. 437-439), lo que es coherente con el escaso uso de la figura del TRADE. Con todo, la calificación prevalente de los prestadores de servicio como trabajadores por cuenta ajena contenida en la disposición adicional vigesimotercera del ET ciertamente ha mejorado su protección en su dimensión individual, pero no ha solventado la principal disfunción que plantea este modelo de negocio, claramente atomizado, y que exige una urgente modificación legal que incluya alguna referencia a la alteración de la unidad electoral, abriendo con esta vía la posibilidad de que puedan constituirse instancias representativas –vía pacto, vía conveniencia, vía intereses representativos sindicales– en la plataforma en su conjunto. Esta propuesta *de lege ferenda* permitiría a los sujetos legitimados disponer del ámbito en el que se promueven las elecciones sindicales y utilizar, en función de las circunstancias concurrentes, cada centro de trabajo o la totalidad de la empresa como circunscripción electoral; alternativa sistemáticamente descartada por los tribunales¹⁴ con base en el carácter de orden público laboral de la regulación estatutaria.

Que el título II del ET haya sido considerado una norma de «derecho necesario absoluto» tiene una incidencia directa a la hora de valorar la eficacia del modelo legal de representación de intereses colectivos en estas plataformas digitales, pues tal calificación no solo veda la posibilidad de crear nuevas figuras representativas de naturaleza legal como pudieran ser los delegados conjuntos, sino porque impide la utilización del módulo «empresa» como presupuesto para la celebración de elecciones «sindicales». Advertidas las consecuencias de esta interpretación (Nieto Rojas, 2023, pp. 356-358), consideramos imprescindible una reforma legal, especialmente porque el actual marco normativo no tiene en cuenta el elemento económico, que identificaría a la empresa con independencia de sus unidades de producción, ni el operativo estructural, que tendría en cuenta la disposición física y el funcionamiento específico. El centro de trabajo se configura como piedra basilar del modelo, existiendo solo una previsión en orden a su alteración, cual es la resultante de una agregación numérica y geográfica tan limitada como la prevista para la constitución de un comité de empresa conjunto (art. 63.2 ET). Su utilización como ámbito prevalente en la elección de representaciones legales de base electiva es claramente inoperante para muchas plataformas digitales y, en un marco más general, para multitud de empresas tecnológicas donde las variables centro y lugar de trabajo están claramente difuminadas, pues buena parte de la actividad depende de la aplicación que da soporte a todos los prestadores del servicio en la plataforma; de ahí que se haya señalado que el RDL 9/2021 «es una modificación importante en términos generales, pero de consecuencias limitadas en relación con las plataformas dado que no son el ámbito de implantación de los comités de empresa» (Sáez Lara,

¹⁴ Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 11 de abril de 2015 (rec. 5371/2011).

2021, p. 36). Evidentemente, siempre cabe la posibilidad de crear instancias sindicales en el marco de las plataformas, pues nada obstaría a que los trabajadores afiliados a un sindicato pudiesen crear una sección en este ámbito, si bien parece bastante poco edificante sostener que sea esta la solución, habida cuenta de la dependencia con la que quedan sujetos a la plataforma, máxime cuando

ni el territorio, ni la empresa, ni la profesión son elementos de cohesión de los trabajadores de las plataformas: dispersos y/o aislados geográficamente, desconocedores de si la *app* a que se conectan o el cliente anónimo que solicita sus servicios es su empleador –y sin saber exactamente cuál es su profesión–, no tienen elementos de referencia que les sirvan para unirse con el fin de organizarse y actuar en defensa de sus intereses comunes. Peor aún, la plataforma les «obliga» a competir entre sí mediante una subasta para poder obtener la microtarea que ha sido puesta en circulación, lo que genera comportamientos competitivos e individualistas (cuando no predatorios) contrarios al mínimo sentido de unidad que hace germinar la acción común (Rodríguez Fernández, 2018).

La realidad del modelo de trabajo en plataforma escapa del sistema de protección tradicional desarrollado en centros de trabajo, habiéndose defendido una interpretación flexible del citado artículo que permita su aplicación a estas nuevas realidades empresariales (Serrano García, 2024, p. 95). La ausencia de cualquier adaptación del marco regulatorio «arrastra el desfase respecto a muchos temas actuales y añade la problemática de permanecer al margen de cualquier referencia específica a los nuevos escenarios digitales» (García García, 2025, p. 115). Ante esta anomia, ha sido la negociación colectiva sectorial la que ha ideado una solución protectora dirigida a estos trabajadores. Y así, desde el año 2019, en el ámbito funcional del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería (ALEH)¹⁵ se incluye a los repartidores/as a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precisen autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, al considerar que la prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales, es una actividad incluida en el ámbito de aplicación del convenio sectorial. Esta solución debe considerarse muy plausible, habida cuenta de que

determina el convenio aplicable considerando el reparto de comida de restaurantes, heladerías, cadenas de comida rápida, y demás servicios relacionados con establecimientos de hostelería y restauración, como una actividad auxiliar. De este modo, el personal de reparto sería una suerte de camarero/a en vehículos de dos ruedas del sector (Esteve Segarra, 2022, p. 145).

¹⁵ Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI– (BOE de 10 de marzo de 2023).

Cabe plantear una cuestión vinculada a la representatividad de los sujetos negociadores (Esteve Segarra, 2015, p. 47), pues del mandato estatutario se colige que

el convenio colectivo ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación ni, en su contenido normativo, establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación (STS de 28 de octubre de 1996, rec. 566/1996).

Para poder valorar la legalidad de estas cláusulas conviene recordar que la delimitación del campo de aplicación subjetivo del convenio colectivo encuentra sus límites en el ámbito de representación de sus negociadores, de ahí que no sea descartable que esta situación conduzca a una impugnación del convenio por parte de las plataformas, alegando que su actividad empresarial no forma parte de este ámbito negocial. No hay constancia, en todo caso, de que el ALEH haya sido impugnado judicialmente, y no está de más recordar que para que una asociación empresarial posea la legitimación para negociar convenios estatutarios no es necesario que todas y cada una de las empresas afectadas por el convenio colectivo estén adheridas a la misma, sino que, cumplido el porcentaje legalmente exigido, se considera acreditado que las asociaciones empresariales poseen esa especial capacidad para representar a la mayoría de empresas afectadas por el convenio colectivo y, por esa razón, que el mismo puede tener la eficacia general prevista en el artículo 82.3 del ET.

3. El acceso a la información algorítmica como presupuesto para la actuación negocial

Los interlocutores sociales pueden desempeñar un papel muy importante en la minimización de los riesgos asociados con el comportamiento autónomo de la IA, estableciendo requisitos que garanticen la protección de la privacidad, la transparencia y la cognoscibilidad sobre los sistemas basados en algoritmos (véanse las interesantes experiencias negociales en Portugal analizadas por Teresa Coelho –Miranda Boto y Brameshuber, 2022, p. 197–). Este control permitirá conocer la legalidad y legitimidad de las decisiones que toman las empresas con base en los datos tratados por un algoritmo (García Gil, 2024, p. 80) y, de esta forma, los representantes y, a través de ellos, las propias personas trabajadoras podrán conocer si la empresa automatiza sus datos personales y, en su caso, el alcance y el grado de la automatización que preside la toma de cualquier decisión empresarial basada en algoritmos. Este proceso participativo se enmarca en un sistema de gobernanza colectiva por parte de la representación legal de las personas trabajadoras (Todolí Signes, 2018), gobernanza que alcanza a todos los aspectos de la relación laboral desde sus inicios (proceso de selección, proceso de contratación, evaluación del desempeño, ascensos y promoción o extinción del contrato). En este sentido, el artículo 88 del Reglamento de 27 de abril de 2016 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 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), expresamente insta a que se establezcan normas más específicas para garantizar la protección de datos en relación con el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral a través de los convenios colectivos.

La mejor opción para garantizar con transparencia y objetividad que no existen discriminaciones o sesgos en las decisiones tomadas a través de estos sistemas (Bernal Santa-maría, 2020, p. 155) es que pueda haber una activa participación de la representación legal en el diseño y ejecución de estos procesos de gestión algorítmica con el fin último de garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral. En cumplimiento de esta orientación, señalaba el RDL 9/2021¹⁶ que «los métodos de cálculo matemáticos o algoritmos se han aplicado a las relaciones de trabajo revolucionando la forma en que se prestan los servicios, optimizando recursos y resultados», para proseguir afirmando que

la aplicación de estos medios tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales, cuyas ventajas son evidentes. Las ventajas y consecuencias positivas sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras son perfectamente compatibles con la finalidad del derecho del trabajo en su función reequilibradora de intereses, protectora de la parte más débil contractualmente o de gestión de los recursos humanos y mejora de la productividad de las empresas.

A pesar de que la norma y el acuerdo social del que trae causa apelan en su título a las garantías de los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, la proyección de este derecho es mucho más amplia. El derecho de información no queda, en efecto, limitado a las empresas que operan bajo este modelo de negocio, sino que será exigible en cualquier empresa que utilice, para la toma de cualquier decisión, sistemas de IA o que se base en el uso de algoritmos (De la Puebla Pinilla, 2023, p. 344).

Para la consecución de este propósito, se modifica el artículo 64 del ET para añadir un nuevo párrafo d) a su apartado 4, en el que se reconoce el derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA 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. El derecho de información afecta al núcleo duro del poder de dirección, y más si se convierte en auténtica negociación, debiendo advertir que, hasta la aprobación de esta reforma, el legislador no exigía al empleador que sus decisiones estuvieran basadas

¹⁶ Cuyo texto reproduce casi en su integridad el acuerdo adoptado el 10 de marzo de 2021, entre el Gobierno, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME.

escrupulosamente en la razonabilidad o en la eficacia; es más, el empleador privado puede adoptar decisiones discrecionales e incluso con cierto componente de arbitrariedad, siempre que no sean discriminatorias o vulneren la ley. Sin embargo, la gestión algorítmica va a provocar un cambio de paradigma, habiéndose señalado, con certero criterio, que es este

un propósito loable, pero habría que explicar por qué se renuncia a introducir fórmulas similares cuando la decisión corresponde a una persona. Si la participación de los trabajadores en el proceso de configuración de los criterios que llevan a la toma de decisiones –no solo como receptores de información, sino como sujetos activos– se entiende positiva y permite prevenir la discriminación, habría que incorporar similares cautelas en la gestión laboral algorítmica y en la humana. Y lo mismo sucede con los trámites conectados a la adopción de decisiones concretas, pues la intervención humana en el control de las «decisiones automatizadas» derivará en la práctica en trámites de audiencia previos a la adopción formal de decisiones cuando se utilicen algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. Sin embargo, esos procesos internos de revisión de decisiones algorítmicas no alcanzarán a las decisiones adoptadas por personas (Rodríguez Cardo, 2022, p. 165).

Desde esta perspectiva, si estos sistemas se utilizan para seleccionar a los trabajadores afectados por el despido, el algoritmo deberá ser objeto de negociación durante el periodo de consultas, de modo que se asegure la transparencia en su diseño e incluso la participación de los trabajadores para definir la lógica aplicada en el sistema.

El derecho a exigir transparencia a las decisiones de los sistemas de IA debe ser garantizado, advirtiendo que «un contenido relevante de la negociación colectiva podría ser la regulación de procedimientos de apelación contra decisiones del algoritmo y su revisión por seres humanos» (Miranda Boto y Brameshuber, 2022, p. 41). Es más, siempre que use el algoritmo, aunque este actúe como simple apoyo a la toma de decisiones por parte del empresario, se aplicará el artículo 64.4 d) del ET (De la Puebla Pinilla, 2023, p. 346). Dicho en otras palabras, aunque el algoritmo no sea determinante para la decisión final tomada sobre el trabajador, su mero uso activará el nacimiento de los derechos de información de los representantes de los trabajadores (Soriano Cortés, 2025, p. 429; Todolí Signes, 2021, p. 46). Con este precepto se pretende que los representantes puedan conocer, aunque sea *a posteriori*, la lógica del algoritmo, las reglas e instrucciones que lo rigen y que derivan en la toma de una determinada decisión de carácter laboral, para que así puedan realizar mejor su función de representación de los intereses. Es unánime la valoración positiva entre la doctrina (Tascón López, 2021, p. 137; Fernández Villazón, 2021, p. 368) al considerar que este reconocimiento, sin duda, podrá tener una gran utilidad práctica, pues con él se incorpora un nuevo espacio para la acción colectiva en el seno de la empresa (Álvarez Cuesta, 2021, p. 385) con el que se faculta a la representación legal de la plantilla a controlar, y combatir cuando sea el caso, los criterios usados en la configuración de sus algoritmos, los cuales pueden incorporar, bajo su apariencia de objetividad, criterios discriminatorios.

Esta dimensión colectiva tiene un gran potencial, pues abre un camino para la intervención y participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la gestión de la actividad laboral, posibilitando dar la vuelta a una tendencia conforme a la cual, bajo la apariencia de una delegación de las funciones empresariales en sistemas de IA, la toma de decisiones se reserva exclusivamente en la órbita empresarial (De la Puebla Pinilla, 2023, p. 344). Con una valoración especialmente positiva, se ha señalado que la reforma supone «probablemente la innovación más importante sobre participación de las personas trabajadoras desde que el ET y la LOLS configurasen el sistema vigente» (Fernández Villazón, 2021, p. 368). Otros autores se muestran más escépticos, considerando que es este un precepto que se ha quedado a medio gas (Blasco Jover, 2024a, p. 91), pues no contempla un derecho a la información en un momento previo a la implantación del algoritmo en la empresa ni una previa evaluación de impacto, y ni tan siquiera una evaluación de resultados, toda vez que no se prevé que a los representantes se les comuniquen estos para efectuar un mejor y más óptimo seguimiento de lo que ha significado para la empresa y para los trabajadores la puesta en marcha de ese algoritmo. Cabe lamentar que la norma estatutaria no clarifique en qué momento se ha de transmitir esta información, habiéndose sostenido que, de conformidad con la buena fe, parece necesario que estos derechos de información se den en varios momentos: antes de su puesta en práctica, pero también una vez utilizado con el fin «de comunicar los resultados conseguidos; y de forma periódica para permitir la evaluación del impacto en la concreta organización productiva» (Álvarez Cuesta, 2021, p. 383).

En todo caso, la información proporcionada debiera ser completa, fácilmente inteligible y comprensible (Álvarez Cuesta, 2021, p. 383), pues pretende servir para que la representación legal conozca si estos sistemas actúan de forma racional, proporcionada y precisa. Tales conceptos parecen, a juicio de la más autorizada doctrina en la materia (Álvarez Cuesta, 2024, p. 6), requerir información sobre los datos utilizados por el algoritmo (información agregada, no el detalle de los concretos datos personales), sobre la lógica del proceso de toma de decisiones (no sobre la concreta fórmula matemática) y sobre el objetivo pretendido en contraposición a los resultados obtenidos. A este respecto, la guía informativa del Ministerio de Trabajo¹⁷ entiende que dichos términos deben interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a: (a) las variables y los parámetros, entendidos como la importancia relativa de cada variable en el algoritmo; y (b) las reglas e instrucciones, referentes a las reglas de programación que conducen a la toma de la decisión. En esencia, la referencia conjunta a «parámetros, reglas e instrucciones» debe entenderse referida a la lógica, a las características de funcionamiento del algoritmo y a sus consecuencias. Es decir, se deberá dar una información lo más detallada y amplia posible de decisiones tanto automatizadas como no automatizadas que puedan afectar a materias de índole laboral en sentido amplio (Valle Muñoz, 2024, p. 3), advirtiéndose que el incumplimiento de este derecho de información está tipificado en la Ley sobre

¹⁷ https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf

infracciones y sanciones en el orden social como infracción grave (art. 7.7) y, en su caso, podría ser objeto de sanciones también por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Habida cuenta de que la previsión estatutaria hace referencia a parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA, dicha amplitud respecto al alcance requerirá el manejo de un elevado volumen de información por parte de la representación legal que se debiera concretar no solo en los datos utilizados, sino, especialmente, sobre la lógica del proceso de decisiones, esto es, del objetivo pretendido y su impacto, incluyendo los sistemas de validación que respaldan las decisiones adoptadas en tanto en cuanto los empleadores asumen la responsabilidad legal por cualquier discriminación llevada a cabo en su empresa, incluso cuando esta provenga de un sistema de IA (Álvarez Cuesta, 2021, p. 382).

El reconocimiento de este derecho de información sigue la estela planteada en los artículos 89 y 90 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales¹⁸, que también contempla la intervención de las instancias colectivas constituidas en las empresas. Y así, con carácter previo a su utilización, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras o al personal público y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión, habiéndose entendido que esta expresa mención es algo más «que una mera formalidad externa, transformándola en requisito adicional de validez de estos sistemas» (Fernández Villazón, 2021, p. 364), debiendo señalar, además, que la Ley orgánica de protección de datos dota de un rol complementario a la autonomía colectiva cuando hace una expresa llamada a que «los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral». Desde esta perspectiva, la negociación colectiva tiene un espacio de regulación importante, tanto para concretar los parámetros relativamente ambiguos de la normativa heterónoma como para estructurar los procesos de consulta y negociación en el ámbito empresarial. Sin embargo, la práctica negocial es todavía muy rudimentaria, dado que la mayoría de los pocos convenios que se refieren a esta cuestión se limitan a reproducir las pautas abstractas que ya están determinadas en la legislación (Álvarez del Cuervo, 2023, p. 406)¹⁹.

Los derechos colectivos de información respecto a estos sistemas se han visto notablemente reforzados con la reciente aprobación, tras múltiples avatares (Serrano García, 2024), de la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 23 de octubre de 2024, sobre la mejora de las condiciones de trabajo en las plataformas de trabajo, que ha

¹⁸ BOE de 6 de diciembre de 2018.

¹⁹ Véase Muñoz Ruiz (2025).

optado por reconocer a la representación legal el derecho a conocer el funcionamiento de los algoritmos, introduciendo el derecho a la transparencia de estos (art. 9) y reconociendo que esta información comprenderá:

- a) por lo que respecta a los sistemas automatizados de seguimiento:
 - i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,
 - ii) las categorías de datos y acciones objeto de seguimiento, supervisión o evaluación por tales sistemas, incluida la evaluación por el destinatario del servicio,
 - iii) el objetivo del sistema de seguimiento y el modo en que el sistema debe realizar dicho seguimiento,
 - iv) los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas y toda transmisión o transferencia de dichos datos personales, también dentro de un grupo de empresas;
- b) por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones:
 - i) que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción,
 - ii) las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por tales sistemas,
 - iii) las categorías de datos y los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta, y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada, incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones,
 - iv) los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales;
- c) todas las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados que afecten a personas que realizan trabajo en plataformas de alguna manera.

Respecto a la forma de transmisión de esta información, las plataformas digitales proporcionarán la misma en forma de documento escrito, que podrá estar en formato electrónico, y esta información se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo. En lo que hace al periodo temporal comprometido, la directiva señala que se proporcionará antes de utilizar dichos sistemas, pero también

previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, la organización del trabajo o el seguimiento de la realización del trabajo, y en cualquier momento a petición suya. Queda por ver el sentido de la transposición de la directiva de plataformas en el ordenamiento jurídico español, si bien su aprobación supone un verdadero hito en la democratización de los sistemas de relaciones laborales que debe pasar por la integración de la representación de las personas trabajadoras en la empresa a través de la información y consulta sobre aquellos elementos vertebrales del algoritmo, materializando un derecho digital colectivo que se puede y debe canalizar a través de la negociación colectiva (Sánchez del Olmo, 2023, p. 454). Especial interés tendrá conocer cómo se garantiza el derecho de información ante la ausencia de estructuras colectivas de representación, dado que el artículo 14 de la directiva señala que

de no tener representantes los trabajadores de plataformas, los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo informen directamente a los trabajadores de plataformas afectados de las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas

y aunque, ciertamente, el análisis de cómo afectará la transposición de esta directiva al ordenamiento jurídico español va más allá de los límites de este trabajo, conviene advertir ahora que la norma europea ha ampliado el alcance del derecho a la información.

4. El tratamiento negocial sobre los sistemas de IA

La exigencia de participación de la representación de las personas trabajadoras en el diseño de los sistemas algorítmicos laborales, a pesar de ser herramientas digitales introducidas en virtud de la libertad de organización empresarial, no es algo disparatado (en gráfica expresión de García García, 2025, p. 135), sino que es perfectamente posible con arreglo a la libertad de contenido de los convenios colectivos consagrada en el artículo 85 del ET. Además, no se trata de ninguna novedad si se asume que la negociación del algoritmo no es sino la negociación de la organización del trabajo; a este respecto, el ya referido artículo 88 del RGPD señala que

los Estados miembros podrán, a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos, establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, en particular a efectos de contratación de personal, ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por el convenio colectivo, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y segu-

ridad en el trabajo, protección de los bienes de empleadores o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral.

Cabe advertir, sin embargo, la tibieza con la que los negociadores sociales han atendido esta llamada. En el tratamiento negocial de estos sistemas se observa que, en demasiadas ocasiones, los agentes sociales han regulado los algoritmos como si se tratara de una realidad externa a la empresa. Así, estos solo existen en su relación con su clientela, pero no parece que se apliquen en las relaciones laborales intraempresariales. Un mayor interés presentan los textos que regulan convencionalmente estos sistemas de forma activa, de manera que los instrumentos clasificados en este conjunto sí contienen una regulación del algoritmo aplicable a las relaciones laborales en la empresa, pero esta es de contenido muy sencillo, hasta el punto de que el algoritmo puede aparecer incluso publicado en la norma para general conocimiento, y son casi minoritarios los convenios que tratan estos sistemas de forma exhaustiva, esto es, aquellos que acogen una ordenación del algoritmo con una doble perspectiva: de un lado, desde los derechos de las propias personas trabajadoras en su relación con el algoritmo y, de otro lado, estableciendo garantías en favor de la representación de las personas trabajadoras frente al mismo (Gordo González, 2022, pp. 416-418). Para tratar de disciplinar la negociación colectiva algorítmica, la más autorizada doctrina en la materia había propuesto (Álvarez Cuesta, 2021, p. 387) «apostar por un acuerdo marco interprofesional que, al menos, recoja los criterios enumerados a continuación, sin perjuicio de su adaptación a un sector u organización productiva concreta (o bien su incorporación como contenido mínimo de los convenios)» para el uso de los sistemas de IA (Terradillos Omaetxea, 2025, p. 8), a saber:

- El uso de estos sistemas debe ser legal, justo, transparente, seguro y protegido.
- Debe seguir los estándares éticos acordados, respetando el principio de igualdad y el resto de los derechos fundamentales y,
- Debe ser robusto y sostenible, tanto desde una perspectiva técnica como social, ya que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios²⁰.

Por su parte, la guía sobre derechos digitales editada por CC. OO. (Jalil Naji *et al.*, 2025) insta a incorporar en los convenios cláusulas que proporcionen a la representación legal de las personas trabajadoras información escrita sobre la naturaleza de los algoritmos, los factores económicos, financieros o técnicos que justifiquen su uso, la naturaleza de las consecuencias sociales de esta tecnología y los periodos de aplicación de estos sistemas, fijando algún tipo de periodicidad del deber empresarial. Al tiempo, la guía promueve crear

²⁰ Orientaciones extraídas del acuerdo europeo sobre digitalización.

un registro de algoritmos en la empresa que especifique el tipo de algoritmos que utiliza la empresa, sus funciones y posible repercusión laboral. Se propone igualmente que la representación legal de las personas trabajadoras pudiera ser consultada por la empresa respecto a la incorporación de tecnología algorítmica en la empresa, funciones y repercusión laboral e, incluso, de manera más incisiva, se contempla limitar el uso de los algoritmos en la gestión de las relaciones laborales. En un punto más matizado, se valora exigir el cumplimiento del principio de proporcionalidad, aplicando un triple test (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) para aplicar dicha tecnología y se recuerda la necesidad de prohibir el uso de la IA durante las situaciones de huelga en la empresa cuando dicha tecnología pudiera sustituir a las personas trabajadoras que han ejercido el derecho de huelga (*v. gr.*, esquirolaje virtual o tecnológico). El escenario óptimo es que, a través de la autonomía colectiva, se garantice la información a la representación legal con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier sistema de IA o decisión automatizada con efectos laborales, tratando de pactar en el convenio colectivo aplicable un derecho de consulta sobre estos instrumentos.

Debiera explorarse igualmente la opción de impulsar un procedimiento de vigilancia sobre estos sistemas a través de un órgano paritario donde se monitorice su aplicación al tiempo que garantice la trazabilidad y supervisión humana en el uso de estos instrumentos (Álvarez Cuesta, 2021, p. 388). En este contexto, los convenios colectivos sectoriales y de empresa deben promover el establecimiento de procedimientos específicos para la información previa a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los proyectos de digitalización empresarial y sus efectos en el empleo, las condiciones laborales y las necesidades de formación y adaptación profesional de la plantilla. Además, debe fomentarse la formación continua para mejorar las competencias digitales de las personas empleadas, facilitando así esta transición dentro de las empresas. Este es un elemento clave para abordar la brecha digital, tanto en términos de edad como de género.

Uno de los primeros acuerdos suscritos en España a este respecto fue el impulsado en la empresa Just Eat²¹ en el que se pacta la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canaliza el derecho de información, denominada «Comisión Algoritmo». En él, dentro del apartado destinado al derecho de información ante algoritmos y sistemas de IA, las partes llegaron al acuerdo de incluir la puesta a disposición de la representación de las personas trabajadoras de la información relativa a los parámetros y datos, reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de IA. Adicionalmente, el acuerdo establece que la empresa facilitará la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de IA a los efectos de organizar su actividad, como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas. Toda la información proporcionada por la empresa se canalizará a través de la «Comisión Algo-

²¹ Firmado en el año 2021 y renovado en 2025. El primer acuerdo puede consultarse en [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT%20\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT%20(1).pdf)

ritmo», que velará también por que la empresa haya proporcionado el grado de supervisión humana pactada existente tras los algoritmos y, con ello, que no se generen situaciones que puedan dar lugar a decisiones sesgadas y discriminatorias (Sánchez del Olmo, 2023, p. 449). Este tipo de órganos materializa una de las recomendaciones para la negociación colectiva sobre gestión algorítmica en el trabajo, impulsadas por Global Union²², que instan a la creación de algún órgano conjunto de toma de decisiones para desarrollar competencias sobre datos y tecnología y evaluar de forma continua si estas herramientas de gestión algorítmica se aplican respetando los derechos de las personas trabajadoras. Con su constitución no solo se trata de garantizar la objetividad e imparcialidad del sistema, sino que también contribuirá a disminuir las resistencias a la utilización de sistemas de IA, y parece una buena forma de proceder para reducir la conflictividad. Ahora bien, conviene advertir que este filtro previo supone, desde una perspectiva jurídica, condicionar la decisión empresarial a una valoración (o conformidad) de las personas trabajadoras; de ahí que se haya planteado (Rodríguez Cardo, 2022) si con la creación de este tipo de órganos se estaría reconociendo

un derecho que, dependiendo de su configuración, excedería de la consulta, pues si la decisión basada en un algoritmo requiere de la validación de esa comisión paritaria el poder de dirección del empresario no podría ejercerse en plenitud, y de hecho se vería muy mediatizado sin la aquiescencia de los trabajadores. Se introducirían de ese modo por vía indirecta fórmulas de participación de los trabajadores en la empresa,

debiendo estar a la cláusula concreta para conocer el alcance del derecho.

En el ámbito sectorial, uno de los primeros convenios que abordó la regulación de estos sistemas fue el de grandes almacenes²³, que acordó en el año 2021 una serie de «compromisos para el gobierno de la transición digital y organizativa del sector», a saber: la creación de un «Observatorio sectorial» desde el que las partes firmantes procederían a un análisis conjunto

de la realidad sectorial, de los cambios que la digitalización y las tendencias de consumo produzcan en la misma, de la competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y de la calidad en el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades a partir de la diversidad de entidades incluidas en su ámbito de aplicación. Además, recoge la facultad del observatorio de remitir al ámbito de cada empresa o grupo de empresas el establecimiento de protocolos para la transición digital y los cambios organizativos,

²² https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_algorithmic_management_guide_es.pdf

²³ BOE de 11 de junio de 2021. En el vigente convenio colectivo ya se ha creado dicho observatorio. Véase BOE de 9 de junio de 2023.

prestando una especial atención a la utilización de algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo. Con una mayor concreción, el artículo 80.5 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca aborda la utilización de la IA en dicho ámbito productivo²⁴ y, con idéntico tenor, el artículo 35.5 del Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito²⁵ advierte que

las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana

mientras que el artículo 14 del Convenio colectivo para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social²⁶ señala que

las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021

para seguidamente advertir de

las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras. Las partes consideran que la Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano. En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la Legislación, en particular en la LOPDGDD, y en el reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos. Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

²⁴ BOE de 30 de marzo de 2021.

²⁵ BOE de 24 de julio de 2023.

²⁶ BOE de 27 de diciembre de 2021.

Por su parte, el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales²⁷ señala que el comité de empresa,

con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá 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, así como de las medidas para dar cumplimiento a los derechos digitales regulados en el presente convenio colectivo.

En una posición más matizada, el Convenio estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos²⁸ recoge en su artículo 31 el derecho de información del comité de empresa o delegado/a/s de personal sobre

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

y añade que «siempre y cuando existan en la empresa los medios o criterios». Sea cual fuere a lo que se refieran con «medios o criterios», no podrá ser esta una cláusula que desvirtúe el derecho reconocido legalmente (García García, 2025, p. 143).

Con una escasa concreción, el III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) señalaba que «las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación». Un sindicato no firmante del acuerdo impugnó dicha regulación convencional al entender que la disposición carece de elementos específicos que definan cómo se garantizará la transparencia y ética en el uso de la IA, dejando a las personas trabajadoras sin mecanismos efectivos de protección frente a posibles abusos. Y que el uso de dicha inteligencia sin garantías específicas puede derivar en discriminaciones indirectas o violaciones del derecho a la igualdad y el derecho a la protección de datos personales, recogidos en los artículos 14 y 18.4 de la Constitución española. Dicha impugnación fue desestimada por la Audiencia Nacional en una sentencia²⁹ en la que recuerda que

²⁷ BOE de 24 de junio de 2022.

²⁸ BOE de 23 de septiembre de 2022.

²⁹ Sentencia de la Audiencia Nacional de 21 de abril de 2025 (proc. n.º 13/2025 y n.º 78/2025).

el convenio colectivo, como instrumento regulador de las relaciones de trabajo, tiene por objeto fijar aquellas condiciones de aplicación a los trabajadores y empresarios incluidos dentro de su ámbito. La norma convencional no debe regular las condiciones de uso de la inteligencia artificial, como así se exige por el sindicato demandante, pues dicho uso se someterá a las normas y procedimientos que en relación con la misma se aprueben.

Casi de manera modélica, la regulación contenida en el Convenio de la industria química³⁰, bajo el título «Nuevas Tecnologías e Inteligencia Artificial», establece 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 representación legal de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos estos sobre los que deberá ser consultada. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función. En el supuesto de que las nuevas tecnologías a introducir se basen en sistemas de IA, la información a facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras se referirá, al menos, a las siguientes cuestiones:

- Sistema concreto de IA a implantar.
- Objetivos y razones para la implantación del sistema de IA.
- Evaluación de los posibles impactos en el empleo, especificando los puestos de trabajo que puedan verse afectados.
- Análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo.
- Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basen los algoritmos o sistemas de IA 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, al objeto de evaluar su impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

A estos efectos y de conformidad con el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, son sistemas de IA aquellos basados en una máquina que están diseñados para funcionar con distintos niveles de autonomía y que pueden mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infieren de la información de entrada que reciben la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales. Los representantes de las personas trabaja-

³⁰ BOE de 17 de febrero de 2025.

doras podrán emitir en un plazo de diez días un informe con sus observaciones y sugerencias sobre la implantación de la nueva tecnología o sistema de IA, que deberá ser valorado por la dirección de la empresa con carácter previo a proceder con la implementación, para seguidamente añadir que

la introducción de nuevas tecnologías o sistemas de IA comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales. Los sistemas de IA garantizarán que no se produzcan prejuicios ni discriminaciones y que el principio rector del mismo deberá ser el control humano. En todo caso, de producirse modificación sustancial de condiciones de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías y sistemas de IA, deberá seguirse el trámite del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 28.5 del presente convenio colectivo.

También en la negociación colectiva provincial se localizan algunas cláusulas regulatorias correctamente enfocadas, debiendo destacarse el artículo 47 del Convenio colectivo de comercio de alimentación de A Coruña³¹, en el que se opta por concretar el contenido del artículo 64.4 d) del ET estableciendo un amplio listado de materias en las que el precepto entiende que la gestión algorítmica y la IA tienen más o menos cabida y que, por tanto, existe obligación no solamente de informar, sino también, añade, de consultar. Estas materias son las contrataciones y despidos por causas tecnológicas; afectación de materias ligadas a la organización del trabajo: tiempo de trabajo; distribución irregular de la jornada; flexibilidad y autogestión; nuevas formas y estándares de control (acceso a los equipos y comunicaciones, videovigilancia, geolocalización etc.); conciliación; derecho a la desconexión digital; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo (indeterminación, teletrabajo, etc.); formación continua: adaptación y adquisición de competencias; gestión de la edad e igualdad de género; prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, IA, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.; uso de algoritmos que afecten a la igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica, etc., tratamiento de datos personales; protocolos de actuación que regulen la implantación de herramientas digitales o nuevas formas de gestión del trabajo en los que se contemple: información previa y suficiente a la representación legal de las personas trabajadoras, diagnóstico de afectación, propuestas de adaptación, formación específica necesaria y de recualificación, así como seguimiento y evaluación periódica de dichos protocolos; y reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la representación legal en relación con los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos.

³¹ BOP de 31 de octubre de 2022.

Una mayor concreción se observa en un convenio de empresa en el que se pacta que

la comisión mixta del convenio desarrollará el procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral [que] debe entregar a la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 64.4 LET. Dicha información deberá ser siempre sencilla y entendible para la RLPT. Además, se creará una comisión de trabajo limitada a seis personas entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial. Esta comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo, pero nunca tratará ni se facilitará el código fuente de la gestión algorítmica³²,

debiendo admitir la legalidad de esta cláusula convencional, habida cuenta de que la empresa no está obligada por aplicación del precepto estatutario a la transmisión de información sobre los aspectos técnicos ni tampoco a informar sobre cómo se elaboran o construyen estos sistemas. Lo que debe ser objeto de la operación de transparencia son las características, condiciones, rasgos o comportamientos que permiten al algoritmo seleccionar a un grupo de personas como destinatario de una decisión empresarial (Gómez Gordillo, 2021, p. 178). Dicho de otro modo,

la especial conformación tecnológica del algoritmo carece de funcionalidad para el ejercicio de la misión representativa, cuando a tal fin, lo que sí interesa son los datos incorporados y las reglas o instrucciones de procesamiento de los mismos. Sobre estas partes del algoritmo puede y debe recaer el control de su objetividad y corrección jurídica que han de desarrollar los representantes del personal, antes de que precisamente pueda llegarse a un resultado como fase final del proceso algorítmico. No otra es la finalidad de la información que se incorpora como derecho en el artículo 64.4.d) ET, y no otra es la misión de los representantes como titulares de ese derecho (Garrido Pérez, 2021, p. 4).

A este respecto conviene diferenciar entre el algoritmo, que puede ser el corazón de la empresa (Mercader Uguina, 2022b, p. 264) y que por motivos estratégicos bien podría defenderse su no relevación, de la transmisión de información sobre las consecuencias de su

³² Artículo 42 del Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE de 21 de febrero de 2023). El Convenio colectivo del Grupo Allianz (BOE de 29 de junio de 2023) simplemente reitera el mandato legal y así

de acuerdo con cuanto se recoge en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores las empresas informarán acerca 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.

utilización, así como los datos utilizados para la propia creación del algoritmo que pueden comprender sesgos, de género u otro tipo. La posible falta de neutralidad del algoritmo es un peligro potencial que se trata de evitar, estableciendo mecanismos de participación y supervisión, incluido el derecho de información de la representación legal de las personas trabajadoras la representación legal de las personas trabajadoras (Pérez Amorós, 2024, p. 163). Otros convenios de ámbito empresarial utilizan estos algoritmos para el diseño del trabajo³³ o se hace mención a los mismos en el régimen disciplinario, tipificando como falta muy grave «descifrar o tratar de descifrar las contraseñas, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la empresa»³⁴, mientras que otros exigen a la empresa «velar por que, en la utilización de estos modelos digitales, no se incluyan sesgos por condición de sexo, género, edad, etc. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores»³⁵.

5. Conclusiones

Entre las prioridades de la negociación colectiva debe colocarse la ampliación del derecho de información algorítmica. Pese a que se reconoce que no se observarán cambios significativos en el corto plazo, pues los resultados positivos de la regulación convencional de la IA dependen en gran parte de la formación y concienciación de los agentes negociadores, así como de la coyuntura socioeconómica, es fundamental insistir con determinación desde el inicio para que esos resultados se materialicen (García García, 2025, p. 311), pues

de nada sirve que se extienda el derecho de información e, incluso de negociación, de la representación legal de las personas trabajadoras a nuevas cuestiones relacionadas con las nuevas tecnologías si, al mismo tiempo, no se les dota de una formación específica o, en su caso, de mecanismos de financiación de contratación de personas expertas en la materia. Se trata, al fin y al cabo, de incorporar a los representantes de los trabajadores como sujetos activos en la negociación sobre la introducción y aplicación de los sistemas inteligentes en el centro de trabajo, con una previa capacitación o con la facultad de acudir a un experto (Álvarez Cuesta, 2024, p. 8), con el objetivo de que su participación tenga un sentido y realmente sirva para la protección efectiva de los derechos y condiciones de sus representados (Coterillo Laso, 2024, p. 140).

³³ Convenio colectivo de Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea, SA, BO Bizkaia de 7 de julio de 2023.

³⁴ Puede verse Código de conducta de la empresa DLL Group: <https://www.dllgroup.com/es/es-es/codigo-de-conducta>.

³⁵ Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE de 21 de diciembre de 2023).

Dada la complejidad de los datos y de su tratamiento, conviene que la empresa suministre una información útil para el ejercicio de la acción representativa, esto es, en lugar de ofrecer una compleja explicación matemática sobre cómo funcionan los algoritmos o el aprendizaje automático, el responsable del tratamiento debe considerar la utilización de formas claras y exhaustivas de ofrecer información al interesado, por ejemplo:

- (i) las categorías de datos que se han utilizado o se utilizarán en la elaboración de perfiles o el proceso de toma de decisiones; (ii) por qué estas categorías se consideran pertinentes; (iii) cómo se elaboran los perfiles utilizados en el proceso de decisiones automatizadas, incluidas las estadísticas utilizadas en el análisis; (iv) por qué este perfil es pertinente para el proceso de decisiones automatizadas; y (v) cómo se utiliza para una decisión relativa al interesado³⁶.

De otra parte, convendría acometer una urgente reforma del título II del ET para permitir la dispositivización del ámbito de elección de instancias representativas al tiempo que se debería dotar de una mayor consistencia a la regulación de las materias vinculadas a la gestión algorítmica sobre las que debe informar y consultar la empleadora, significadamente porque en todas las empresas huérfanas de representación legal no se tendrá acceso a dicha información, de manera que se vacía de contenido el derecho, habiéndose sostenido que este hándicap «no debería privarlos de información algorítmica, pues siempre es posible –aunque no sea fácil en la práctica– una solución *ad hoc* según el caso, o cubrir el vacío por medio [del] convenio colectivo sectorial o estatal aplicable» (Pérez Amorós, 2024, p. 158). A este respecto, en la transposición que se efectúe a la directiva de plataformas se explora una vía, toda vez que el artículo 14 de dicha norma señala que

de no tener representantes los trabajadores de plataformas, los Estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo informen directamente a los trabajadores de plataformas afectados de las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas. La información se proporcionará en forma de documento escrito que podrá estar en formato electrónico. Se presentará de forma transparente, comprensible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo.

Hasta dicho momento, convendría que bien vía legislativa o, en su defecto, a través de la autonomía colectiva, se pudieran ampliar los derechos de información algorítmica a las comisiones *ad hoc* al tiempo que cabría explorar que, antes de la implantación de un sis-

³⁶ Replicando así la recomendación contenida en el documento elaborado por GT29, Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679: <https://www.aepd.es/documento/wp251rev01-es.pdf>

tema algorítmico de gestión de los recursos humanos de la empresa, aquellos pudieran emitir su opinión al respecto (Blasco Jover, 2024a, p. 91), garantizando un auténtico derecho de consulta y no solo de información. Como hemos tratado de argumentar en este artículo, la información es un elemento esencial en las empresas que utilizan sistemas de IA. Como certeramente recuerda el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de IA, se

debe velar por que se informe a los trabajadores y a sus representantes sobre el despliegue previsto de sistemas de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo incluso aunque no se cumplan las condiciones de las citadas obligaciones de información o de información y consulta previstas en otros instrumentos jurídicos.

Para ello, el empresario debe suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras una información exhaustiva y comprensible para el receptor, a los efectos de cumplir la finalidad de control sindical que orienta la norma (Sáez Lara, 2022, p. 297). Ahora bien, la más autorizada doctrina en la materia (Todolí Signes, 2024, p. 247) se ha mostrado especialmente crítica advirtiendo que los derechos de información y consulta existentes hasta el momento son insuficientes para que exista una verdadera participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones de la implementación de sistemas de la IA; a su juicio, las principales causas de inoperancia son tres: en primer lugar, la falta de conocimientos específicos en la materia; en segundo lugar, el desinterés por parte de la representación legal de las personas trabajadoras dado que el proceso es no vinculante para la empresa y, en tercer lugar, el momento en el que se produce la intervención de los representantes es clave para poder moldear el resultado en materia tecnológica.

En definitiva, atendiendo a lo previsto por la AEPD (AEPD, 2020), la información suministrada tiene que permitir entender el comportamiento del tratamiento en función del tipo de IA utilizada y que básicamente se materializa en el conocimiento de:

- El detalle de los datos empleados para la toma de decisión, más allá de la categoría, y en particular información sobre los plazos de uso de los datos (su antigüedad).
- La importancia relativa que cada uno de ellos tiene en la toma de decisión.
- La calidad de los datos de entrenamiento y el tipo de patrones utilizados.
- Los perfilados realizados y sus implicaciones.
- Los valores de precisión o error según la métrica adecuada para medir la bondad de la inferencia.
- La existencia o no de supervisión humana cualificada.

En este proceso, la negociación colectiva, como fuente más característica del derecho del trabajo, ha de tener la capacidad de ofrecer respuesta inmediata a las nuevas situaciones que emergen a consecuencia de la irrupción de los avances tecnológicos. No puede quedarse atrás ni, desde luego, desdeñar su papel como agente acelerador de la transición digital (Blasco Jover, 2024b, p. 15) y, a este respecto, el llamamiento que realiza el artículo 64.9 del ET a la negociación colectiva para «establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta» ofrece el marco idóneo para plantearse qué cláusulas podrían incorporarse a los convenios que lograran aquella meta, habiéndose planteado la necesidad de avanzar en la auditoría de los resultados obtenidos con la aplicación del algoritmo o del sistema de IA a fin de detectar posibles lagunas o incoherencias del sistema. Esta auditoría será realizada por el empresario, en colaboración con el delegado de protección de datos y con la representación de las personas trabajadoras, que emitirá informe preceptivo y vinculante. En su caso, se recabará también la opinión de los delegados de prevención para comprobar si el sistema ha mejorado ciertas condiciones de trabajo, ha creado riesgos o se ha mantenido inocuo al respecto. Por lo demás y como medida inherente al plan de igualdad de la empresa, se comprobará igualmente el impacto que la utilización de la herramienta algorítmica haya podido tener en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres (Blasco Jover, 2024b, p. 352). En suma, la participación activa (y no solamente pasiva) de la representación del personal, que debería ser formada e informada en la gestión de los sistemas IA, es indispensable e igualmente esos representantes deberían contar, además, con mecanismos de impugnación interna de las decisiones ante una persona de contacto con capacidad para debatir y aclarar los hechos, las circunstancias y los motivos que hayan llevado a la decisión automatizada, siendo el convenio colectivo el mejor marco para su integración (Terradillos Omaetxea, 2025, p. 365). Para ello, se ha propuesto que tomando en cuenta la relevancia de los derechos y bienes jurídicos en juego, nada obstaría a que el ET fuese objeto de oportunas reformas que impusieran a las empresas la obligación de negociar con la representación de la plantilla las variables, parámetros u otras características del algoritmo o sistema de decisión automatizada que afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Se trataría de un enriquecimiento de los contenidos a negociar por remisión legislativa: esta propuesta *de lege ferenda* supondría dar un paso más respecto de la obligación empresarial de transparencia informativa, añadiendo esta materia de la IA al artículo 85.2 del ET como contenido obligatorio del convenio colectivo, e imponiendo así la obligación de negociar tales extremos para establecer límites y salvaguardias a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (Soria-Cortés, 2025, p. 433).

El derecho a la información colectiva se erige como piedra angular de la gobernanza democrática en el lugar de trabajo. Sin embargo, la tibieza de la respuesta convencional requiere de actuaciones más incisivas, debiendo terminar este trabajo instando a la apro-

bación de herramientas que ofrezcan a los negociadores sociales apoyo técnico para garantizar el cumplimiento de las normas legales y la dimensión ética de la gestión algorítmica laboral. En este escenario, de manera sugerente (Rodríguez Fernández, 2024, p. 33) se ha planteado la necesidad de que las personas trabajadoras conozcan «los datos que la empresa captura sobre ellas», asumiendo que, en la actualidad, los datos se capturan sin límite y se utilizan sin límite en la cadena de valor para obtener beneficios económicos y mejorar la producción. Al mismo tiempo, hay millones de personas trabajadoras donando sus datos a cambio de nada. Ha llegado el momento de monetizar esos datos, o, dicho de otro modo, de repartir la productividad generada por los datos de las personas trabajadoras, reconociendo a este respecto el fecundo papel que puede tener la negociación colectiva en el posible diseño de fórmulas de participación en los beneficios obtenidos de los datos generados por la gestión algorítmica.

Referencias bibliográficas

- AEPD. (2020). *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*. <https://www.aepd.es/guias/adequacion-rgpd-ia.pdf>
- Álvarez Cuesta, H. (2019). El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa. *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 42, 13-49. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21204>
- Álvarez Cuesta, H. (2021). La inteligencia artificial, el *big data* y los algoritmos en la negociación colectiva: un paso más para ampliar la facultad de los representantes de los trabajadores. En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (Dirs.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 373-394). Thomson Reuters Aranzadi.
- Álvarez Cuesta, H. (2024). Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Extra 19.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2023). El papel de la negociación colectiva en la regulación del uso de los dispositivos digitales. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 383-408). Tirant lo Blanch.
- Bernal Santamaría, F. (2020). *Big data*: gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores. *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 12(2), 136-159. <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5605>
- Bini, S. (2021). *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*. Bomarzo.

- Blasco Jover, C. (2024a). IA: dentro de la flexibilidad laboral y de un balance trabajo-vida. *Revista Justicia & Trabajo*, 4, 77-107. <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N4-JUNIO-2024-ART-3>
- Blasco Jover, C. (Dir.ª). (2024b). *Trabajo y digitalización: avances y retos para el diálogo social y la negociación colectiva*. Tecnos.
- Coterillo Laso, R. (2024). El deber de informar y el derecho a negociar de los representantes de los trabajadores en la nueva era digital: un estudio comparativo de la normativa italiana y el nuevo marco europeo. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 173, 109-149.
- De Stefano, V. (2016). La «gig economy» y los cambios en el empleo y en la protección social. *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, 27, 149-172.
- Esteve Segarra, A. (2015). Las cláusulas de delimitación funcional inclusivas de las empresas multi-servicios en convenios sectoriales. *Revista de Derecho Social*, 71, 39-54.
- Esteve Segarra, A. (2022). Riders de empresas de plataforma, ¿cuál es vuestro convenio colectivo? *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 48, 141-164. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.24017>
- Fernández Villazón, L. A. (2021). Nuevas facultades de representación para nuevos entornos laborales. En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (Coords.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 361-371). Thomson Reuters Aranzadi.
- García García, A. (2025). *Inteligencia artificial y sindicalismo. El impacto de la gestión laboral algorítmica en la libertad sindical y los derechos colectivos* [tesis doctoral, Universidad de Salamanca].
- García Gil, M. B. (2024). *Selección de personal e inteligencia artificial: puntos de encuentro*. Sepín.
- Garrido Pérez, E. (2021). El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales. *Net21*, 4, 1-7. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/06/El-nuevo-y-complejo-derecho-de-informacion-sobre-algoritmos-y-sistemas-de-inteligencia-artificial-que-inciden-en-el-empleo-y-las-condicione-laborales.pdf>
- Goerlich Peset, J. M. (2021). El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización. *Documentación Laboral*, 122, 49-57.
- Gómez Gordillo, R. (2021). Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 158, 161-182.
- Gordo González, L. (2023). La consolidación de la negociación colectiva transnacional a través de la disrupción tecnológica. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 409-432). Tirant lo Blanch.

- Jalil Naji, M., Muñoz Ruiz, A. B. y Todolí Signes, A. (2021). *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales de CCOO*. <https://www.pv.ccoo.es/f5e225d35ddc46c32b-466f06634138eb000053.pdf>
- Johnston, H. y Land-Kazlauskas, C. (2018). *Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Martínez Barroso, M. R. (2016). La negociación de las condiciones de trabajo de los TRADE en el ordenamiento español: los acuerdos de interés profesional. En Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios. XXVI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Cinca.
- Mercader Uguina, J. R. (2017). *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*. Tirant lo Blanch.
- Mercader Uguina, J. R. (2022a). *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Mercader Uguina, J. R. (2022b). La gestión laboral a través de algoritmos. En Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Digitalización, recuperación y reformas sociales: XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ponencias. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022* (pp. 253-294). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Mercader Uguina, J. R. (2023). Disrupción digital y sistema de fuentes: una visión general. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 23-44). Tirant lo Blanch.
- Miñarro Yanini, M. (2016). Acuerdos de interés profesional y negociación colectiva: ¿«Falsos» o «verdaderos» convenios? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 21/2016, de 16 de febrero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 401-402, 154-159. <https://doi.org/10.51302/rtss.2016.2166>
- Miranda Boto, J. M. y Brameshuber, E. (Dirs.). (2022). *Negociación colectiva y economía de plataformas. Una herramienta tradicional para nuevos modelos de negocio*. Cinca.
- Muñoz Ruiz, A. B. (20 de marzo de 2025). Novedades en los convenios colectivos sobre el uso de la huella dactilar de l@s emplead@s. *El Foro de Labos*. <https://www.elforodelabos.es/2025/03/que-novedades-hay-para-los-trabajadores-sobre-la-huella-dactilar-en-los-convenios-colectivos/>
- Nieto Rojas, P. (2023). La disrupción digital y su impacto en los medios de acción sindical. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dirs.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 357-382). Tirant lo Blanch.
- Pérez Amorós, F. (2024). Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa. *Adapt. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4(12), 140-181.

- Puebla Pinilla, A. de la. (2023). La negociación colectiva ante la disrupción digital: retos y respuestas. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dir.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 339-356). Tirant lo Blanch.
- Rodríguez Cardo, I. A. (2022). Gestión laboral algorítmica y poder de dirección: ¿hacia una participación de los trabajadores más intensa? *Revista Jurídica de Asturias*, 45, 157-172.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2018). Organización y acción sindical ante la revolución tecnológica. *Teoría y Derecho: Revista de pensamiento jurídico*, 23, 70-91.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2024). Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 11-39.
- Sáez Lara, C. (2021). Inteligencia artificial, gestión empresarial y negociación colectiva. En J. M. Gómez Muñoz (Dir.), *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital* (pp. 15-50). Bomarzo.
- Sáez Lara, C. (2022). Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40(2), 283-300. <https://doi.org/10.5209/crla.79417>
- Sánchez del Olmo, V. (2023). La negociación colectiva de los repartidores y conductores en plataformas. El caso español: de los acuerdos de interés profesional al convenio colectivo. En A. de la Puebla Pinilla y J. R. Mercader Uguina (Dir.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales. Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital* (pp. 433-458). Tirant lo Blanch.
- Serrano García, J. M. (2024). *Los derechos en el trabajo desarrollado en plataformas digitales. Aplicación práctica de la directiva*. Bomarzo.
- Soriano Cortés, D. (2025). Información, consulta y negociación colectiva: garantes de una Inteligencia Artificial socialmente sostenible. En P. Rodríguez Ramos, J. Cruz Villalón y E. Sierra Hernáiz (Dir.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial* (pp. 421-458). Aranzadi.
- Tascón López, R. (2021). Prestación de servicios a través de plataformas digitales tras los últimos cambios legales y jurisprudenciales. En J. J. Fernández Domínguez y R. Fernández Fernández (Dir.), *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social* (pp. 125-142). Thomson Reuters Aranzadi.
- Terradillos Omaetxea, E. M. (2025). La negociación colectiva ante la inteligencia artificial y la protección de datos. En P. Rodríguez Ramos, J. Cruz Villalón y E. Sierra Hernáiz (Dir.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial* (pp. 351-384). Aranzadi.
- Todolí Signes, A. (2018). La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: «big data», creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos. *Revista de Derecho Social*, 84, 69-88.

- Todolí Signes, A. (2021). Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la «Ley Rider» y los derechos de información sobre los algoritmos. *IusLabor*, 2, 28-65. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2021.i02.02>
- Todolí Signes, A. (2024). Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: Algo más que negociar el algoritmo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Extra*, 227-250.
- Valle Muñoz, F. A. (2024). Algunas reflexiones sobre la dispersión normativa de los derechos de información algorítmica y su problemática. *IusLabor*, 3, 1-4.

Patricia Nieto Rojas. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la UNED, secretaria académica del Máster Universitario en Estudios de Género y doctora en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid, donde defendió su tesis doctoral en el año 2015, obteniendo el Premio Extraordinario de Doctorado. Entre sus líneas prioritarias de investigación están la negociación colectiva, los planes de igualdad y la eficacia de las medidas de conciliación. <https://orcid.org/0000-0003-3734-3392>