

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa*

Francisco PÉREZ AMORÓS**

RESUMEN: En este estudio se comentan los sujetos, el objeto, el tiempo, la forma y la finalidad del derecho de información algorítmica, tomando como referencia la legislación laboral española y algunas pautas de la Unión Europea. Se constata que la información sobre los algoritmos es altamente sensible, porque incide en el reparto del poder entre el empleador y los trabajadores en la empresa. Se plantea que el derecho de información de referencia evita que el mal uso de los algoritmos pueda lesionar los derechos laborales. Y se concluye que quien tenga el poder para configurar los algoritmos que se utilizan en la empresa y la información sobre los mismos dispondrá de buena parte del poder para dirigirla.

Palabras clave: Empleo digital, algoritmos, participación en la empresa, derecho de información, democracia empresarial.

SUMARIO: 1. Introducción. Objeto de comentario. 2. El poder de dirección empresarial, los algoritmos y la información de los trabajadores. 2.1. La situación estratégica del algoritmo en un escenario sensible. 2.2. De los algoritmos y del derecho de información sobre los mismos. 3. Elementos del derecho de información algorítmica. 3.1. Una previa sin valor normativo: la Carta de los Derechos Digitales de julio de 2021. 3.2. Una previa con valor legal: de la Ley *Riders* de septiembre 2021 al art. 64.4.b TRLET. 3.3. Sujeto emisor y receptor(es) de la información sobre algoritmos: multiplicidad de canales informativos. 3.4. Tiempo y momento de la información sobre algoritmos: la periodicidad y la oportunidad. 3.5. Objeto de información: los algoritmos. 3.6. Forma de la información sobre algoritmos: un dilema clásico ¿por escrito y/o documentada? 3.7. Objetivos inmediatos y mediatos de la información sobre algoritmos: de la participación y

* Este ensayo resulta de la Ponencia Oficial presentada al *XV Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical* con el mismo título. El Congreso se organizó por la Sociedad Cubana de Derecho Trabajo y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” y la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo y se desarrolló en la Universidad de La Habana (Cuba), los días 21-23 marzo 2023.

** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (jubilado), Universidad Autónoma de Barcelona (España); Vicepresidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas” (El Salvador).



negociación a la democracia en la empresa y al estado social y de derecho. 3.8. Algunas aportaciones europeas sobre los algoritmos y la información algorítmica en materia laboral.
4. Bibliografía.

Right to Algorithmic Information of Workers' Representatives in the Company

ABSTRACT: In this study we discuss the subjects, object, timing, form and final purpose of the right of algorithmic information, taking the Spanish labour policy and some EU guidelines as a reference. We establish that the information on algorithms is highly sensitive, since it has a remarkable impact on the distribution of power among the employer and the company's workers. We outline that the right of reference information avoids that labour rights can be hurt by a bad use of the algorithms. We, therefore, come to the conclusion that whoever has the power to configure the algorithms that are used by the company and the information they provide will have most of the power to manage the company.

Key Words: Digital employment, algorithms, participation in the company, right to information, business democracy.

1. Introducción. Objeto de comentario

La principal previsión legal laboral del derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa se ubica bajo la rúbrica *Derechos de información y consulta y competencias* y es del siguiente tenor literal: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: [...] d) 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» (art. 64.4.d, RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores – TRLET).

Por razones de orden y para avanzar en la exposición, se adelanta, que se trata de un derecho que se incorporó a la legislación laboral general en 2021¹.

Para facilitar la lectura de este estudio, elaborado con un tono reflexivo, se apuntan las siguientes cuestiones.

El objeto de debate, se constriñe a la información sobre los algoritmos transmitida por el empresario a los representantes –unitarios y sindicales– de los trabajadores en el ámbito de la empresa (derecho colectivo de información algorítmica, *ex* art. 64 TRLET); no se comentarán pues, pormenores de otras informaciones (información algorítmica al trabajador, individualmente considerado), salvo algún detalle para complementar el objeto de debate; ni se tratará de la información sobre sistemas de inteligencia artificial, sino que se centrará en los algoritmos, entendiendo que ambas nociones no se identifican sin más, a pesar de las concomitancias que tienen.

El orden de exposición es el siguiente: tras esta introducción, se trazan los rasgos laborales generales de los algoritmos y del consiguiente derecho de información algorítmica (*infra*, § 2), y, finalmente, se glosa tal derecho desde una óptica jurídico laboral (*infra*, § 3), exponiendo sus referentes conceptuales básicos (sujetos, objeto, forma y momento, y objetivos). Parte del comentario (*infra*, § 3) toma como base la legislación laboral española y algunos aportes europeos, especialmente, de la Unión Europea, para hacerlo así lo más práctico y real posible, aunque sin ánimo exhaustivo alguno. Las opiniones que se formulan se apoyan en una selección de

¹ Como se detallará (*infra*, § 3.2), el vigente y transcrito art. 64.4.d TRLET tiene su origen en la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (*Ley Riders* de 2021, en vigor desde el 12 agosto 2022).

fuentes doctrinales de entre las más actuales (2021-2022) sobre la cuestión, y se han incluido algunas de 2023, hasta que ha sido posible y ha resultado oportuno; las opiniones se fundan en las normas y otras fuentes citadas en cuerpo de texto y en notas a pie de página. Y todo ello se hace partiendo y desarrollando unas consideraciones sobre la cuestión presentadas en otros foros, y a las que nos remitimos para evitar reiteraciones².

2. El poder de dirección empresarial, los algoritmos y la información de los trabajadores

El triángulo conformado por las nuevas tecnologías (algoritmos), el subsiguiente y reforzado poder del empresario, y los consecuentes nuevos derechos laborales digitales, delimita una temática de viva actualidad, cuyo futuro se augura tan sugerente como en parte lo ha sido su pasado.

2.1. La situación estratégica del algoritmo en un escenario sensible

Las legislaciones laborales atribuyen a los empleadores el poder de dirección empresarial y, generalmente, también prevén los instrumentos para ejercitarlo, incluyendo entre los mismos a los algoritmos, a la vez, que limitan tal poder asignando a los trabajadores los derechos de participación (derechos de información, consulta, negociación y control): es este, un marco sensible, debido a que en el mismo se reparte el “poder” en la empresa, entre dos partes desiguales con intereses distintos. Pues bien, es en este escenario, en el que los algoritmos y el derecho de información algorítmica de referencia, ocupan un lugar estratégico y alcanzan un alto protagonismo en punto a la ordenación de tales conflictos de intereses³.

² Cfr. F. PÉREZ AMORÓS, *¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021, n. 1; F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de teletrabajo, según la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia*, en E.M. SIERRA BENÍTEZ, T.C. NAHAS (dirs.), *A proteção social na encruzilhada. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, Lex, 2021, pp. 397-414; F. PÉREZ AMORÓS, *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de medio ambiente: un derecho emergente con futuro*, en J. CARRERAS, S. HABOBA, J. LOBATO (comps.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, vol. 2, pp. 103-115.

³ Cfr. M.A. CASTRO ARGÜELLES, *El ejercicio de los poderes empresariales mediante algoritmos*, en *Revista Jurídica de Asturias*, 2022, n. 45; I.A. RODRÍGUEZ CARDO, *Gestión laboral algorítmica y poder de dirección: ¿hacia una participación de los trabajadores más intensiva?*, *ibidem*; A. GINÉS I FABRELLAS (dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral*, Aranzadi, 2023; UGT, *Las*

2.2. De los algoritmos y del derecho de información sobre los mismos

Siguen unas notas, que caracterizan los algoritmos y el derecho de información algorítmica en términos laborales generales, con el objetivo de preparar el estudio jurídico de tal derecho que seguirá.

De los algoritmos. Notas generales

Parece oportuno traer a colación una primera definición del algoritmo: es un «Conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema»⁴; dicho sea, resaltando tres de sus palabras – “conjunto” (entrada), “operaciones” (proceso) y “solución” (salida)– y enfatizando el orden en el que se mencionan.

a) Su novedad

Los algoritmos se caracterizan por su novedad, aunque se debe precisar que se trata de una novedad relativa⁵, puesto, que, en el fondo, son la versión digital del histórico poder empresarial⁶, con el que los algoritmos continúan manteniendo estrechos lazos conceptuales, a través de un *cordón umbilical* clásico cual es la “dependencia y subordinación laboral”.

b) Su notoriedad

Los algoritmos, también se identifican porque han alcanzado una notoriedad tal⁷, que, en ocasiones, ha generado alguna situación

decisiones algorítmicas en las relaciones laborales, 2021.

⁴ *Diccionario RAE*, entrada *Algoritmo*.

⁵ Cfr. H. EMERICK ABAURRE, R.J. MACEDO DE BRITO PEREIRA, C. JANNOTTI DA ROCHA, *La algoritmización del trabajo en la Cuarta Revolución Industrial*, en *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, n. 24; M. NOGUEIRA GUASTAVINO, *Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 471; E. ROJO TORRECILLA, *Análisis jurídico de las sentencias que abordan el uso de algoritmos por las empresas de la economía de plataformas para regular las condiciones de trabajo*, en *www.eduardorojo-torrecilla.es*, 8 marzo 2021.

⁶ *Vid.* M.A. CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*

⁷ Cfr. N. DE TORRES BÓVEDA, *El derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos*, en VV.AA., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.

problemática⁸. El ritmo de avance de la “gestión digital” en las empresas ha sido tal, que ha dado lugar a la “digitalización de la gestión empresarial”; una transformación, que hoy día se acelera, más si cabe, a expensas de la inteligencia artificial, dicho sea, sin olvidar, que aun siendo cierto, que los algoritmos y tal inteligencia son compañeros de viaje, no son conceptos plenamente sinónimos, pues la operativa de la inteligencia artificial está basada en algoritmos, pero no todos son propios de la inteligencia artificial.

c) Su laboralidad. Su peligrosidad

Y, otra de las peculiaridades que mejor define a los algoritmos es su laboralidad (su dimensión, su influencia y su repercusión laborales), que, por causas evidentes, merece una especial atención, que se resume en las tres siguientes consideraciones.

La dimensión laboral de los algoritmos está acreditada por el propio legislador laboral desde el preciso momento en el que, al introducirlos por primera vez en el trabajo por medio de la citada Ley 12/2021, los relaciona estrechamente con categorías laborales (dependencia y ajenidad laboral) y con el poder de dirección del empresario, apuntando al respecto:

En la sociedad postindustrial la nota de *dependencia* se ha flexibilizado. Las *innovaciones tecnológicas* han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas⁹.

Tal laboralidad de los algoritmos (de las “innovaciones tecnológicas”, *sic*, Ley 12/2021), no es una laboralidad cualquiera, sino de alto voltaje, por dos motivos: porque los algoritmos, tienen –precisamente– a la dependencia y subordinación laboral en el punto de mira, según se desprende de los anteriores comentarios (*ex* Ley 12/2021); y, porque, los

[Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022; J.R. MERCADER UGUINA, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2022; A.B. MUÑOZ RUÍZ, *Algoritmos y Derecho del Trabajo*, Conferencia del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, curso 2021/2022, en www.youtube.com/@MasterTrabajo, 14 diciembre 2021.

⁸ Cfr. L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 1; J. GÓMEZ SÁNCHEZ, *La dictadura del algoritmo. Entrevistas y artículos sobre redes sociales y guerra mediática en Cuba*, Publicaciones Ocean Sur, 2021.

⁹ Preámbulo de Ley 12/2021, apartado II, quinto párrafo.

algoritmos, se proyectan sobre varias y variadas instituciones y categorías jurídico-laborales¹⁰, que se concretarán. Se trata de una laboralidad, intensa y actual, que también se explica, porque los algoritmos son partícipes del debate sobre la flexibilidad laboral, pues tanto se utilizan para dar lugar a una flexibilidad laboral real (flexibilidad de horario sin condiciones: algoritmos *más productivos*), como para introducir una flexibilidad laboral simplemente aparente o ficticia (flexibilidad de horario de *riders* condicionada a la obtención de unos resultados mínimos: algoritmos *más extractivos*).

Y, en tercer y último lugar, conviene resaltar que la reiterada laboralidad de los algoritmos se caracteriza por manifestarse en un doble sentido: en unos casos, por sus bondades (que se dan por sabidas), y, en otros, por sus potenciales peligros. La utilización de algoritmos en el trabajo, encierra peligros, incluso, de “alto riesgo”, tanto en sentido cuantitativo (que se da por conocido), como cualitativo, así ocurre, por ejemplo, que los trabajadores con plataformas (algoritmos) se consideran un grupo vulnerable¹¹, así ocurre cuando algunos algoritmos menoscaban los derechos fundamentales laborales y los derechos humanos laborales¹², y – abriendo el foco– así es, cuando las nuevas tecnologías digitales y algorítmicas, abren brechas y levantan *fronteras digitales* entre regiones y entre países (norte-sur, por ejemplo), siendo así, que en todos estos supuestos, se perjudican las condiciones laborales, e incluso, se producen discriminaciones laborales¹³.

Se reitera, que la tercera de las características del algoritmo referidas – su laboralidad– es la más relevante, y se concreta, que el aspecto de la misma más llamativo, es el “alto riesgo” que sobrellevan en no pocos supuestos, tanto es así, que tales peligros, se acostumbran a presentar como inherentes o intrínsecos a los algoritmos, a modo y manera de un elemento conceptual de los mismos¹⁴.

En todo caso, y por mucho protagonismo que tengan los algoritmos

¹⁰ Vid. R. GÓMEZ GORDILLO, *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, 2021, n. 158.

¹¹ Vid. OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022*, 2022.

¹² Cfr. V. EUBANKS, *La automatización de la desigualdad. Herramientas de tecnología avanzada para supervisar y castigar a los pobres*, Capitán Swing, 2021; D. MORONDO TARAMUNDI, J.A. EGUILUZ CASTAÑEIRA, *La discriminación algorítmica en España: límites y potencia*, Digital Future Society, 2022; M.A. PRESNO LINERA, *Derechos fundamentales e inteligencia artificial*, Marcial Pons, 2022.

¹³ Vid. J.C. GARCÍA QUIÑONES, *Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de la neutralidad aparente*, en *Temas Laborales*, 2023, n. 167.

¹⁴ Vid. EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS, *Bias in Algorithms – Artificial Intelligence and Discrimination*, 2022.

en general y en el ámbito del trabajo en particular, se debe concluir este epígrafe deshaciendo un posible entuerto: los algoritmos no se pueden calificar *de personas* atribuyéndoles una supuesta autonomía laboral cuasi plena de la que carecen (detrás de los algoritmos siempre hay una persona); ni las plataformas digitales se pueden calificar de empresarios. Humanizar los algoritmos (por ejemplo, personificando las plataformas utilizadas por los *riders* de reparto), es una conocida tentativa de huida –en versión digital– del Derecho del Trabajo, que puesta en práctica para eludir responsabilidades laborales, debe rechazarse de plano (*ex* legislación laboral vigente; ver *infra* § 3).

Del derecho de información algorítmica. Notas generales

Así distinguidos los algoritmos por acción o por omisión (transparencia, neutralidad y comprensibilidad), se procede a continuación a configurar el derecho de información algorítmica en términos generales, a modo y manera de antesala de su glosa jurídica que seguirá (*infra*, § 3).

Es un derecho especialmente defensivo, ante los riesgos que conllevan los algoritmos de manera *cuasi-innata*. Y, se considera un derecho laboral de nuevo cuño, en razón de la novedad de su objeto –los algoritmos–, mientras, que, sus restantes elementos definitorios, son parejos a los del derecho de información en general (*infra*, § 3).

Desde una óptica, mayormente individual, tal derecho, también se caracteriza por alimentar y visibilizar el nuevo protagonismo que los derechos humanos adquieren en el ámbito del trabajo en estos tiempos digitales (¿derechos humanos digitales: cuarta generación de derechos humanos?).

Desde una óptica colectiva y sindical, es uno de los derechos que forma parte del derecho de participación de los trabajadores en la empresa, entendido como un derecho de derechos (información, negociación y control); y, se subraya, que es un derecho integrado en el derecho de libertad sindical, que, como es sabido, goza del rango de fundamental a todos los efectos, según previenen fuentes de la propia OIT¹⁵, y otras normas supraestatales (Unión Europea, por ejemplo, ver *infra*). Por todo ello, se puede plantear que el derecho de información algorítmica considerado es un referente más de la democracia empresarial y el Estado social.

Tal derecho de información, también se caracteriza porque está en

¹⁵ *Ex* Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en la 86ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998 y enmendada en la 110ª Reunión de 2022.

plena fase de expansión por distintas vías –internas y externas–, que, además, de probar su actualidad, aseguran su futuro, tal y como se apunta a continuación, y se detallará posteriormente (*infra*, § 3.8).

Es un derecho que, por ejemplo, se retroalimenta con las nuevas regulaciones estatales sobre el trabajo con plataformas digitales (*v.gr.*, el caso español: la citada Ley *Riders* 2021), aprobadas bajo lema, que «la gestión algorítmica se utiliza cada vez de más formas en el mercado laboral en general, es claramente inherente al modelo de negocio de las plataformas digitales de trabajo»¹⁶. Es un nuevo derecho, que también se expande, por el hecho, que la legislación laboral de ciertos estados incluye a los “algoritmos verdes” en la información debida a los representantes de los trabajadores, que se moderniza así, al reflejar las relaciones que existen entre la transformación digital y las transformaciones medioambientales en el ámbito del trabajo. Y, en tercer lugar, el derecho de información algorítmica en general, también se extiende y se ampliará, al ritmo que lo hace la ordenación de la inteligencia artificial en el trabajo, tal y como ocurre, por ejemplo, con la ya mencionada propuesta de Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea de 2021, que actualmente en fase de negociación¹⁷ y que será objeto de atención al tratar de las aportaciones europeas al debate sobre la información algorítmica (*infra*, § 3.8).

Y, en la misma línea, conviene tener presente que el derecho de información algorítmica previsto en el repetido art. 64 TRLET, se complementa con otras previsiones legales, como las siguientes. La vigente LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹⁸, de amplia y conocida implicación laboral, al tratar de derechos digitales, se refiere a la “confidencialidad”, al “delegado de protección”, al derecho de “intimidad”, a la “desconexión digital”, a los “derechos digitales” en general, su reenvió a la “negociación colectiva”, referencias, que claramente animan a reflexionar sobre derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores. Y más que así, si se recuerda que esta Ley Orgánica trae su causa del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de

¹⁶ Exposición de Motivos de la [Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales](#), 9 diciembre 2021, COM(2021)762 final, texto en discusión cuando se redactan estas páginas (ver *infra*, § 3.8, primer apartado, punto *a*).

¹⁷ [Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial \(Ley de Inteligencia Artificial\) y se modifican determinados actos legislativos de la unión](#), 21 abril 2021, COM(2021)206 final (ver *infra*, 3.8). Texto en discusión y negociación cuando se redactan estas páginas.

¹⁸ Ver, en especial, sus arts. 1-18, 34-37 y 86-91, sobre cuestiones laborales.

2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento General de Protección de Datos, ver *infra*, § 3.8, segundo apartado)¹⁹.

Siguiendo el orden previsto, es el turno de detallar jurídicamente el derecho de información de referencia al hilo de la legislación vigente, no sin antes plantear la siguiente pregunta retórica: dando por cierto, que quien tiene la información tiene el poder —¿*dixit* Hobbes en *El Leviatán*?— y que quien controla los algoritmos en la empresa tiene buena parte del poder en la misma —*ex* STS 805/2020, de 25 de septiembre— se debe preguntar: ¿quién vigila a los algoritmos en la empresa?

3. Elementos del derecho de información algorítmica

En este apartado, tras dos cuestiones previas, se presentarán los cuatro elementos definitorios —subjeto, objeto, tiempo y forma, y, teleológico— del derecho de información en cuestión, tomando como referencia la legislación laboral española, y en concreto, el repetido art. 64.4.d TRLET²⁰ y un mínimo de aportes de la Unión Europea²¹.

¹⁹ Esta Ley Orgánica adapta el ordenamiento jurídico español al Reglamento (UE) 2016/679 (*infra*, § 3.8, segundo apartado). Su art. 5 trata del *Deber de confidencialidad*. Sus arts. 35-37 tratan del *Delegado de protección de datos*. Su Título III, *Garantía de los derechos digitales*, se refiere al *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral* (art. 87), al *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* (art. 88), al *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo* (art. 89), al *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral* (art. 90) y a los *Derechos digitales en la negociación colectiva* (art. 91).

²⁰ Para su anclaje constitucional, ver, por todos, arts. 9.2, 14, 18, 28 y 129.2 de la Constitución Española de 1978. Ver, en particular, arts. 4.g y 64 (y concordantes) TRLET y, muy especialmente, el repetido art. 64.4.d TRLET transcrito en el § 1 de estas páginas; ver también arts. 8.2 y 10 (y concordantes) de la LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). Desde otro plano —algoritmos *vs* protección de datos—, ver la citada LO 3/2018. Por conexión con esta Ley Orgánica, ver el citado Reglamento (UE) 2016/679 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y que será objeto de más atención (*infra*, § 3.8, tercer apartado). Y, aunque solo sea posible citarla debido a lo reciente de su publicación, se deja constancia de Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que aporta cuestiones sobre la incidencia de los cambios tecnológicos en el empleo y sugiere cuestiones sobre la utilización de algoritmos (por ejemplo, en los arts. 15-17, sobre “tratamiento de datos”).

²¹ Sobre aportes de la Unión Europea, remisión al § 3.8, primer apartado, punto a, *infra*. Cfr. F. ANDRÉS VALLE, *El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados por la empresa sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 266; L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma automatizada de decisiones empresariales mediante](#)

Se parte de la idea que «Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen» (art. 64.1.2 *in prius* TRLET).

Y, se apunta, que tratar por separado los elementos definitorios del derecho considerado, responde más a razones de orden, que, a exigencias conceptuales, pues, como se comprobará, el tiempo, el momento y la forma de transmitir y de recibir la información algorítmica, son aspectos que están estrechamente relacionados y condicionados por el contenido y por el objetivo de la misma en cuestión (por todos, art. 64.6.1 TRLET), dicho sea, añadiendo, que el elemento finalista, es el predominante.

3.1. Una previa sin valor normativo: la Carta de los Derechos Digitales de julio de 2021

La [Carta de los Derechos Digitales](#) de 24 de julio de 2021²², sin valor normativo, dedica su apartado 4 a tratar, monográficamente, de los *Derechos en el ámbito laboral* y a *La empresa en el entorno digital*, un apartado que se da por reproducido aquí, no sin subrayar que, sobre la información de los algoritmos, previene lo siguiente:

La representación legal de las personas trabajadoras tiene derecho a ser informada con la debida antelación sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse; [...] La negociación colectiva podrá [...] vehicular la

algoritmos digitales, en [esta Revista](#), 2023, n. 1; I. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, *Nadie da duros a cuatro pesetas (transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET)*, en VV.AA., *op. cit.*; O. CREMADES CHUECA, *El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegrización jurídica*, en A. ABADÍAS SELMA, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Atelier, 2022; N. DE TORRES BÓVEDA, *op. cit.*; E. GARRIDO PÉREZ, [El nuevo y complejo derecho de Información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo de las condiciones de trabajo](#), en NET21, 2021, n. 4; R. GÓMEZ GORDILLO, *op. cit.*; J. LOSADA CARREÑO, *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, n. 61; R. PADILLA PARGA, [El derecho de los trabajadores a la información sobre el algoritmo y el interés corporativo como fuente de opacidad](#), en *Revista Justicia & Derecho*, 2022, n. 1.

²² Elaborada a partir del trabajo realizado por el Grupo asesor de Expertas y Expertos constituido por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar; [...] Se informará y formará debidamente a las personas trabajadoras respecto de las condiciones de uso de los entornos digitales destinados a la prestación laboral.

Este apartado 4 de la Carta –por cierto, el más extenso del texto: un detalle altamente ilustrativo– ofrece pues, varias pautas sobre el derecho de información en cuestión, tanto en relación a su carácter participativo, como a sus sujetos, y a cuestiones formales y temporales del mismo.

Pero, es más, todas estas previsiones de la Carta –por lo que aquí interesa más– se encierran en una del siguiente tenor:

Del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará 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.

De este literal, que exime de más detalles, se subraya en positivo, su previsión sobre la necesidad –obligación– de informar a la representación legal, y la descripción que hace del contenido de la misma («esta información alcanzará [...]: «parámetros, reglas e instrucciones»).

La [Carta de los Derechos Digitales](#), tal y como se ha constatado, aporta unos referentes para el debate sobre el derecho de información algorítmica, que, como se comprobará, el legislador laboral adoptará como suyos, en parte, literalmente; y esta Carta también resulta ser muy útil, debido a que describe el contexto (ver sus *Consideraciones previas*), en el que muy pocos meses después, el legislador español regulará por primera vez los algoritmos, tal y como se sintetiza a renglón seguido²³.

3.2. Una previa con valor legal: de la Ley *Riders* de septiembre 2021 al art. 64.4.b TRLET

Tal y como se ha punteado en la introducción, la citada Ley 12/2021 (Ley *Riders* de 2021) introdujo el derecho de información algorítmica de los

²³ Cfr. C. BLASCO JOVER, *El derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores*, en *Trabajo y Derecho*, 2023, n. 105; A. TODOLÍ SIGNES, *Derechos en el ámbito laboral y la empresa en el entorno digital*, en L. COTINO HUESO (coord.), *La Carta de Derechos Digitales*, Tirant lo Blanch, 2022.

representantes de los trabajadores en la legislación laboral básica (concretamente en el art. 64.4.d' TRLET transcrito)²⁴.

Se observa, que la mencionada Ley de 2021, es el primer impulso, que reciben los algoritmos de forma expresa y nominativa por parte de la legislación laboral básica para que accedan al plano legal laboral²⁵, aunque, todo hace pensar, que no será el último. Y tal Ley realiza una doble operación de forma conjunta: perfila el derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado en términos generales (en su artículo único uno, cuyo literal casa con el título de la Ley); y *laboraliza* (a nivel de presunción) la relación de trabajo por cuenta ajena en el ámbito de las plataformas digitales de reparto en particular (en su artículo único dos, cuyo literal encaja *menos* con la rúbrica de la Ley), siguiendo así criterios de la jurisprudencia²⁶.

²⁴ Para contextualizar el derecho de información algorítmica, se recuerdan las siguientes cuestiones: 1) la mencionada Ley 12/2021 trae su causa de la convalidación del RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo (derogado), que fue fruto del Acuerdo adoptado el 10 de marzo de 2021, entre el Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME: el derecho de información es pues fruto del diálogo social; 2) buena parte del referido art. 64 TRLET, en el que se introduce el derecho de información, tiene su origen en la a Directiva 2002/14/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 marzo 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea: el derecho de información glosado tiene pues apoyatura en las normas europeas. *Vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2, p. 43 ss.

²⁵ A efectos meramente discursivos, se recuerdan tres detalles: 1) la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *ex* arts. 33-39, regula la participación e información de los representantes de los trabajadores en materia de riesgos laborales, estableciendo, por ejemplo, que «El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a [...] [la] planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías» (art. 33.3); 2) el art. 41 (*Actuación administrativa automatizada*) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que «Se entiende por actuación administrativa automatizada, cualquier acto o actuación realizada íntegramente a través de medios electrónicos por una Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo y en la que no haya intervenido de forma directa un empleado público» (art. 41.1) y que «En caso de actuación administrativa automatizada deberá establecerse previamente el órgano u órganos competentes, según los casos, para la definición de las especificaciones, programación, mantenimiento, supervisión y control de calidad y, en su caso, auditoría del sistema de información y de su código fuente» (art. 41.2); 3) la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, prevé que «Las administraciones públicas, en el marco de sus competencias en el ámbito de los algoritmos involucrados en procesos de toma de decisiones, priorizarán la transparencia en el diseño y la implementación y la capacidad de interpretación de las decisiones adoptadas por los mismos» (art. 23).

²⁶ STS 263/1986, de 26 de febrero, o STS 20 enero 2015 (rec. 587/2014).

Este *modus operandi* del legislador de 2021, bien parece, que convierta al derecho de información algorítmica de referencia en el protagonista de la operación, cuando, seguramente, lo era el reconocimiento de la laboralidad de los referidos repartidores: en todo caso –y esto es lo que interesa más aquí– se reconoce el derecho de información en materia de algoritmos, como un derecho de información más de dichos representantes (de ahí su ubicación en el extenso pasaje del art. 64.4.d TRLET).

Apuntado todo ello, a continuación, se señalan, aquellas previsiones formuladas por el legislador con un tono general sobre el derecho de información (*ex* art. 64 TRLET), que, por lógica jurídica, resultan ser predicables de la nueva información sobre algoritmos en particular establecida *ex* art. 64.4.d TRLET: 1) en punto a su naturaleza, se trata de un auténtico derecho laboral colectivo fuertemente sindicalizado (libertad sindical) y con rango de fundamental (ver rúbrica y texto de los arts. 64 y 4.1.g TRLET y 10 LOLS), según previene la propia OIT²⁷; 2) las materias objeto de información, son múltiples y muy diversas, según se desprende de la regla general prevista al efecto²⁸, según se desprende de la lista ejemplificativa de materias confeccionada al respecto, en la que se incluyen de forma expresa los “algoritmos”²⁹, y, según se deduce de la finalidad de la propia información³⁰: tal profusión de materias objeto de información –incluida la algorítmica–, adquiere mayor significado, si se advierte, que se reparten entre todas y cada una de la fases del ciclo vital de la relación

²⁷ Vid. C. SÁEZ LARA, *Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2022, n. 2.

²⁸ La regla general sobre la información reza: «El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a [...] ser informado» sobre «materias que puedan afectar a los trabajadores» (art. 64.1 TRLET); es esta una pauta que no puede interpretarse sin límites, pero que impide restricciones sin más, por razones varias que se comentarán, y de entre las cuales ya se anticipa que, la información incluye “todas” las decisiones de la empresa que pudieran provocar «cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo», y sobre «la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo» (art. 64.5.2 TRLET).

²⁹ Según el art. 64 TRLET, comprende, ente otras materias: “empleo”, “situación económica” “organización trabajo”, “producción”, “ventas” y “contratación”; y, también se citan: “absentismo”, “accidentes de trabajo”, “igualdad de trato”, “sanciones”, “jornada”, “primas”, “horas extraordinarias” y “actuaciones medioambientales”, y así mismo incluye los “algoritmos” como una materia más: es un listado, ejemplificativo, abierto pues, que debe interpretarse interrelacionando todas las materias incluidas, y con otras que no están listadas.

³⁰ Si el *contenido* de la información debe ser *apropiado*, a los efectos que alcance los objetivos previstos (art. 64.6.1 TRLET), se puede deducir que la información en cuestión deberá incluir los algoritmos, teniendo en cuenta el tipo de incidencia decisiva que tienen en las decisiones del empresario en cuestiones laborales.

laboral, incluso son materias que afectan a la fase precontractual (selección de trabajadores); 3) en orden al lugar, tiempo y manera –forma y formalidades– de materializar la información, se establece una condición –que sean las “apropiadas”–, para asegurar, que el derecho de información alcance real y efectivamente las finalidades que persigue³¹; 4) en orden a los objetivos próximos o más inmediatos del derecho de información contemplado en general, el legislador manifiesta, que se trata de una «cooperación» entre los «intereses de la empresa [...] [y] los de los trabajadores» (art. 64 TRLET), que da lugar a la participación de los trabajadores en la empresa en sentido omnicomprendido, es decir, que posibilita la negociación, la consulta y la vigilancia (arts. 82 y 64.9 TRLET)³².

Al hilo de las cuatro consideraciones señaladas sobre el derecho de información contemplado en general, y de acuerdo con una conocida regla –*¿Qui potest plus, potest minus?*– se pueden deducir las siguientes observaciones sobre tal derecho en particular (*ex* art. 64, apartados 1-4.d, TRLET).

El derecho de información algorítmica es un auténtico derecho laboral colectivo fuertemente sindicalizado. La comentada regla general sobre las materias objeto de información (arts. 64, apartados 1 y 5, TRLET), aunque no menciona los algoritmos, ya podría dar pie a argumentar que son objeto de información. La amplitud de la comentada regla general sobre la información, y, la holgura de la referida lista de materias objeto de información, permiten deducir que el contenido de los “algoritmos” a los efectos de su información, debe interpretarse con idéntica generosidad. La inclusión de los “algoritmos”, como una más de las muchas materias objeto de información³³, confirma, que tales algoritmos y el consiguiente derecho de información algorítmica, se proyectan en todas las fases de las relaciones

³¹ La información se deberá facilitar por el empresario «en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe» (art. 64.6.1 TRLET).

³² Cfr. CCOO, [La digitalización, la innovación, la inteligencia artificial y sus efectos en el empleo](#), 2023, J. CRUZ VILLALÓN, [La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial](#), en [jesuscruzvillalon.blogspot.com](#), 26 mayo 2021; M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y España*, en *Revista de Derecho Social*, 2023, n. 101.

³³ Se podría entender que la inclusión expresa de los “algoritmos” en la referida lista de materias a informar (art. 64.4 TRLET, *ex* Ley 12/2021) provoca ciertos desajustes formales en el art. 64 TRLET, debido a que los “algoritmos”, en sentido estricto, no son una materia laboral en el sentido que lo son las restantes incluidas en la lista, si no, que es una *herramienta* que se utiliza, hoy día, para decidir aspectos de muchas de las materias listadas.

laborales. Se observa, que las previsiones generales sobre la manera y forma de informar (claridad, transparencia y suficiencia), adquieren una relevancia especial con ocasión de la información sobre algoritmos en particular, debido a la complejidad de los mismos. Y, por último, se puede concluir, que, si la información en general es una de las bases –indispensable– de la participación de los trabajadores en la empresa, lo es, en buena parte, porque incluye la de los algoritmos, entendidos como una nueva forma de expresión del poder del empleador en estos tiempos digitales.

3.3 Sujeto emisor y receptor(es) de la información sobre algoritmos: multiplicidad de canales informativos

El sujeto obligado a emitir la información sobre algoritmos es el empresario, sea cual sea la expresión utilizada por el legislador al respecto («la empresa», art. 64.4.d TRLET, o «el empresario», art. 64.1 TRLET), cuestión distinta es su identificación, según sea la organización de la(s) empresa(s) afectada(s).

El hecho que el empresario obligado a informar sea propietario –o que disfrute de un título *similar*– de los medios de producción, incluidos los tecnológicos que se utilizan en su empresa (*v.gr.*, plataformas digitales), es una coincidencia que permite afirmar que la información que transmita a los representantes de los trabajadores debe y puede ser la adecuada y la apropiada, tal y como requiere el legislador.

Los sujetos receptores que deben “ser informados” son los representantes de los trabajadores constituidos en la empresa, ya sean representantes unitarios y/o sindicales (doble canal).

Entre los sujetos receptores unitarios (*ex* art. 64.4.d TRLET y concordantes), se incluyen: los “delegados de personal” (art. 62 TRLET) o –alternativamente– el “comité de empresa” (art. 64.4.d TRLET, en su cabecera), según sea el número de trabajadores de la empresa o centros de trabajo. Si en la empresa también existieran, comités de centro, de intercentros y conjuntos, también podrían o deberían recibir la información sobre algoritmos (arts. 63 y 64 TRLET), según la legislación de cada estado y dicho sea sin mayor detalle. Y, entre las representaciones sindicales en la empresa, se citan las secciones sindicales y delegados sindicales, que disponen de derecho de información algorítmica (*ex* LOLS) al igual que las representaciones unitarias, dicho sea, sin mayores precisiones.

El panorama informativo en materia algorítmica, como regla general, se caracteriza por su complejidad, no solo porque opera por un doble canal, sino también por la variedad de tipos de sujetos emisores y receptores de

información (*v.gr.*, individuales y colegiados) que intervienen, y que, a más *inri*, se superponen y entrecruzan en ciertos casos.

A todo ello, cabe añadir unos aspectos más puntuales, pero no por ello menores.

Si en las empresas también existen Delegados de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud (*ex, v.gr.*, arts. 19 y 64, apartados 2.*b*, 2.*d* y 7.*c*, TRLET y Ley 31/1995), y/o, existen Delegados de Medio Ambiente, y/o Delegado de Protección de datos (*ex* arts. de 34, apartados 3, 4 y 5, a 39, LO 3/2018), se puede concluir que el derecho de información algorítmica gana enteros, no solo porque existan más sujetos que emiten o reciben información en la empresa, sino también porque son más los tipos de algoritmos objeto de información por razón de materia. Valga al respecto observar con carácter ejemplificativo, que en estos tiempos en los que la transición digital, coincide con la transición climática, dando lugar a la huella ambiental de la digitalización, algunas fuentes y normas laborales establecen el derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de “algoritmos verdes”³⁴, combinando así unos aspectos digitales con otros medioambientales y climáticos, una superposición esta, que debe subrayarse por ser más estructural que simplemente coyuntural.

Aunque sea anticipar cuestiones sobre las aportaciones europeas al debate (*infra*, § 3.8, primer apartado), se apunta aquí, que entre las informaciones que emiten o reciben los Comités de Empresa Europeos³⁵, se incluyen materias digitales y algorítmicas. Se aprovecha esta cuestión, para insistir, que los algoritmos también se caracterizan por no tener fronteras por su facilidad para atravesarlas, cuestión distinta es que las levanten en distinto ámbitos –personales, colectivos y territoriales–, tal y como se dirá.

Así mismo, los sindicatos, como tales, son beneficiarios del derecho de información algorítmica a nivel de empresa, pues lo ejercen, indirectamente, por medio de las representaciones sindicales implantadas en las empresas,

³⁴ Por ejemplo, ver el [Plan Nacional de Algoritmos Verdes](#) de 2022. Es un Plan a desarrollar durante el período 2023-2025, persiguiendo que la concepción y el desarrollo inicial de los algoritmos se guíe por criterios de sostenibilidad ambiental, y se enmarca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la Agenda España Digital 2026 y la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (*vid.* MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA, [El Gobierno aprueba el Plan Nacional de Algoritmos Verdes para aprovechar la digitalización para impulsar la transición ecológica](#), en [portal.mineco.gob.es](#), 13 diciembre 2022).

³⁵ Por todas, ver la Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo, según *infra*, § 3.8.

por ejemplo, cuando se negocian convenios colectivos empresariales, o, lo practican, directamente, con ocasión de negociar convenios supraempresariales, de la misma manera, que los sindicatos también reciben información algorítmica con ocasión del diálogo –concertación– social estatal y supraestatal.

Tanto, las referidas representaciones unitarias y sindicales de los trabajadores en las empresas, como los sindicatos, deberían facilitar la información que reciben a los trabajadores representados, y/o afiliados, multiplicando y cerrando así los múltiples circuitos de información en materia de algoritmos (art. 64.7.e TRLET y LOLS); es este, un renvío de la información a *terceros*, que debería respetar las limitaciones debidas con particular atención (secretos y sigilos)³⁶.

Hasta aquí, se ha constatado, que la información algorítmica en la empresa es amplia y compleja, ahora se deben comentar algunos de sus puntos débiles detectados en la práctica.

Ciertas empresas no tienen representación de los trabajadores, debido a motivos más o menos justificados, hándicap que 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 convenio colectivo sectorial o estatal aplicable³⁷. Es usual, que, en estos tiempos digitales, ciertas empresas *difusas* no faciliten debidamente el contacto entre los trabajadores y sus representantes, o que incluso lo dificulten, como, por ejemplo, ocurre, en algunas que desarrollan su actividad mediante plataformas digitales, en las que, la presencia sindical no siempre resulta fácil, por motivos distintos³⁸, circunstancias todas, que dificultan la información de los representantes del personal.

3.4. Tiempo y momento de la información sobre algoritmos: la periodicidad y la oportunidad

Como es sabido, la regla general operativa al respecto, reza, que el

³⁶ Por todos, ver arts. 65.2, 22, 36 y 37, y concordantes, TRLET; el art. 10.3 LOLS. Así mismo, ver arts. 13, 14 y 22, y concordantes, del repetido Reglamento (UE) 2016/679 que volverá a ser objeto de atención (*infra*, § 3.8, segundo apartado).

³⁷ Vid. H. YSÀS MOLINERO, [La adaptación de las formas de representación colectiva a los cambios productivos: reflexiones a partir de la idea de intereses del trabajo](#), en [esta Revista](#), 2021, n. 3.

³⁸ Cfr. X. SOLÀ I MONELLS, R. ESTEBAN LEGARRETA, *La representación laboral en las empresas dispersas y en red. Problemas y disfunciones y propuestas correctoras*, Comares, 2021; X. SOLÀ I MONELLS, *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, Bomarzo, 2021.

comité de empresa, tendrá derecho a recibir –con «la periodicidad que proceda en cada caso» (art. 64 TRLET en cabecera)– la información sobre «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos»; a lo que el legislador añade que «La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe» (art. 64.6.1 TRLET).

El legislador puntualiza dicha pauta, disponiendo, que ciertas cuestiones se deben informar trimestralmente (art. 64.1 TRLET) y otras, anualmente (art. 64.4 TRLET), mientras, que cuando se refiere a los algoritmos en concreto, el legislador establece que la información se efectuará «con la periodicidad que proceda en cada caso» (art. 64.4 TRLET, cabecera).

Podría parecer, que la información sobre los algoritmos es menos precisa y/o que se transmite a los representantes de forma más espaciada en el tiempo que la de otras materias, pero, no es así exactamente de acuerdo con una interpretación integrada y finalista de la legislación: la expresión «la [...] que proceda» (art. 64 TRLET en cabecera) es un imperativo, no plantea una evasiva ni siquiera es permisiva, puesto que obliga según «cada caso» (art. 64.4 TRLET), y, en cada caso, la información se debe transmitir en el momento apropiado (art. 64.6 TRLET) según sea el objetivo perseguido.

Veamos, a modo de verbigracia, algunos de tales casos. Si por imperio legal se debe informar trimestralmente sobre una determina cuestión cuantificable (*ex* art. 64.2 TRLET), se deduce, que, con la misma periodicidad, se debe informar sobre los algoritmos utilizados al efecto. Si se trata de un «caso establecido específicamente» (64.6 TRLET), en el mismo se indicará el tiempo o momento específico procedente para la informar al respecto. Y, en todo caso, rige la regla, que, tal información algorítmica, debe facilitarla el empleador a los representantes de los trabajadores en la empresa, con la antelación razonable que les permita conocer los datos necesarios –«apropiados»– para mantener cualquier tipo de participación o colaboración, planteamiento este, de pura lógica jurídica, y, que, además, se puede deducir –por extensión– de las previsiones legales establecidas sobre la consulta en materia de algoritmos (art. 64 TRLET, apartados 4.d y 6 *in prius* transcritos).

3.5. Objeto de información: los algoritmos

El término “algoritmos” (*sic* en plural, *ex art.* 64.d TRLET), no resulta fácil de configurar desde una perspectiva jurídica laboral, para intentarlo, se procede así: a sus caracteres generales ya anticipados (novedad, notoriedad, peligrosidad potencial y laboralidad, según *supra*, § 2.2), se añaden a continuación las características que se desprenden de su operativa, y, especialmente, de sus objetivos, no sin antes sentar la siguiente premisa.

Los algoritmos son nuevas formas de expresión del tradicional poder empresarial en tiempos digitales, según se desprende de las siguientes previsiones legales: siendo que «El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas» para ejercer su «dirección y control» (art. 20.3 TRLET *in prius*), se ha establecido que «las facultades empresariales [*ex art.* 20 TRLET] [...] pueden ser ejercidas de numerosas maneras y, entre ellas, por medio de la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital» (Exposición de Motivos, Ley 12/2021).

Configuración del algoritmo: su operativa y su finalidad inmediata

Para configurar los algoritmos, de acuerdo con lo que preocupa aquí, se deben tener presentes las siguientes premisas. El legislador laboral, tras precisar, que los algoritmos, en general, conllevan o están conformados – «se basan»– por «parámetros, reglas, e instrucciones», precisa, que tienen por finalidad facultar al empresario a «la toma de decisiones» y a fijar las subsiguientes «condiciones de trabajo» en general; y el legislador reclama, que la información sobre tales algoritmos, facilitada a los representantes de los trabajadores sea la “apropiada” para que puedan participar en cualquier consulta o negociación con el empleador (*ex art.* 64, apartados 4.d y 6.1, TRLET).

Así pues, la operativa de los algoritmos en general, admite distinguir tres momentos claves (entrada, proceso y salida): 1) en el primero, el empresario (con ayuda de terceros profesionales), fija los “parámetros” o variables (*input*/entrada) representativas del trabajo que se realiza en la empresa y de otras cuestiones del entorno, y, el empresario, también fija los objetivos de la empresa en unas “instrucciones” (*input*/entrada) que elabora al efecto; 2) en segundo lugar, terceros profesionales (a petición del empleador), determinan las “reglas” o códigos técnicos (códigos de programación), que, aplicados sobre dichas variables, permitirán satisfacer las aspiraciones empresariales instruidas; 3) por último, y como resultado de todo ello, de forma automatizada, se obtienen (*output*/salida), unas

orientaciones, predicciones y recomendaciones, que el empleador podrá utilizar para tomar sus decisiones sobre la administración, organización y dirección la empresa de acuerdo a sus intereses y pretensiones, decisiones, que establecen las condiciones laborales de las personas que trabajan en la empresa³⁹.

Por lo que se dirá al tratar de la neutralidad y de los objetivos de los algoritmos como otras más de sus características, conviene preguntarse desde ahora, quién o quiénes –¿los trabajadores? ¿Los empresarios?– y cómo –¿unilateralmente?– fijan cada uno de los datos de entrada de la repetida operación algorítmica («parámetros, reglas, e instrucciones»); y, en particular, interesa preguntarse por el grado de participación e información de los trabajadores en los dos primeros momentos de la operativa de los algoritmos descrita.

Tratando de configurar los algoritmos según su operativa y su finalidad, fuentes laborales autorizadas, apuntan –de forma tan sintética como clara– que son un «Conjunto de reglas, en código de programación, para la solución de un problema o realización de una tarea»⁴⁰.

Los algoritmos posibles son muchos, y, operan en casi todas y cada una de las fases del ciclo vital de la relación laboral individual, desde la selección del personal (precontractual), hasta el despido (art. 64, apartado 4.d en concordancia con los apartados 5-9, TRLET): los algoritmos, inciden en «el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles» (*ex art. 64.4.d TRLET*) de las personas que trabajan en la empresa; y, fuentes oficiales, apuntan, que los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial son utilizados por el empresario «para tomar decisiones de forma automatizada que afectan a las personas trabajadoras en materia de contrataciones, determinación de horarios, evaluación de rendimiento, control de productividad, ascensos, despido, etc.»⁴¹. Y, así mismo, resulta fácil comprobar que los algoritmos operan en múltiples aspectos de las relaciones colectivas y sindicales (por ejemplo, dando lugar al denominado “sindicalismo digital”, a la “huelga digital 4.0” y al “esquirolaje tecnológico”⁴².

³⁹ Cfr. AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, 2020; MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía Práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, 2022.

⁴⁰ Vid. OIT, *Sistemas Algorítmicos Sustentables*, Nota informativa de la OIT, 2022, p. 1.

⁴¹ Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*, p. 5.

⁴² Cfr. VV.AA., *op. cit.*; VV.AA., *El sindicalismo en la era digital*, Cuadernos de Relaciones Laborales, 2022, n. 2; A. GINÉS I FABRELLAS, *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la “Ley Rider”*, en *IUSLabor*, 2021, n. 2; P. RIVAS VALLEJO (dir.), *Discriminación*

Para cerrar este epígrafe, dedicado a caracterizar los algoritmos en términos generales desde una óptica jurídico laboral, se insiste en que –por mucha relevancia que tengan– no son personas, ni sujetos de derecho. En el caso, que un empresario disponga de una plataforma (algoritmos) digital, o, que contrate los servicios de otra empresa dedicada a la gestión de plataformas digitales (algoritmos), no pierde su condición de tal (*ex art. 20 TRLET*) en favor del segundo empresario, ni, mucho menos, en favor de las referidas plataformas digitales, sea cual sea el caso: de hacerlo, se trataría de un nuevo intento irregular de eludir responsabilidades con excusas digitales, una práctica, que merecería el reproche legal, al igual que la han merecido anteriores huidas, que teniendo en cuenta sus manifestaciones, es una tradición, que tiene con tanta historia, como, posiblemente, futuro.

Neutralidad del algoritmo

Líneas arriba, se ha anunciado, que el resultado del algoritmo (*output*/salida: las orientaciones, predicciones y recomendaciones ofrecidas a los empresarios) conlleva un riesgo potencial, y ahora se precisa, que, según las mismas fuentes, tal desviación, se debe, en la mayoría de los casos, a que los parámetros y/o reglas y/o instrucciones (*input*/entrada) introducidas previamente por los empresarios y/o los técnicos que operan siguiendo sus instrucciones, presentan algún sesgo técnico y/o humano (¿sesgo algorítmico innato?)⁴³.

La potencial falta de neutralidad que caracteriza al algoritmo, puede desequilibrar más, las ya (des)equilibradas relaciones entre el empleador y sus trabajadores, poniendo así en peligro los derechos laborales de los mismos⁴⁴, y es un potencial “alto riesgo”, porque hace peligrar –especialmente– los derechos fundamentales y los derechos humanos de las mismas (igualdad y no discriminación, art. 14 CE; seguridad y salud laboral, art. 15 CE; privacidad, art. 18.1 CE; protección de datos personales, art. 18.4 CE).

Se recuerda que ciertos algoritmos se han calificado discriminatorios (“discriminación algorítmica”, según Tribunal de Bologna)⁴⁵ y que otros han

algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención, Aranzadi, 2022; X. SOLÀ I MONELLS, *op. cit.*

⁴³ Cfr. L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo](#), *cit.*; M.A. CASTRO ARGÜELLES, *op. cit.*; J.C. GARCÍA QUINONES, *op. cit.*

⁴⁴ *Vid.* J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*

⁴⁵ [Sentencia 31 diciembre 2020](#). Cfr. S. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, [Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre](#), en

sido denunciados por menoscabar la privacidad de las personas trabajadoras debido a que detectan sus perfiles personales⁴⁶, dicho sea, a modo de ejemplos de prácticas algorítmicas laborales irregulares corregidas en instancias judiciales y administrativas de distintos estados⁴⁷.

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 los representantes de los trabajadores. Para garantizar la neutralidad, la información, debe alcanzar a todos los aspectos de todos los “parámetros” y de todas las “reglas” e “instrucciones” (datos *input*/entrada), se debe informar, de todas las operaciones del proceso, y, se debe informar, de todas y cada una de las decisiones (datos de salida) que repercutan en los derechos laborales de las personas que trabajan en la empresa en cuestión; y, además, la información, debe ser, siempre y en todo caso, completa, comprensible y transparente⁴⁸, porque de no serlo, y/o no reunir tales requisitos, los algoritmos quedarían inhabilitados para alcanzar el fin que persiguen⁴⁹, causando a los trabajadores el correspondiente perjuicio, y contrariando la democracia empresarial y el estado social.

En este sentido, y tal y como se ha comentado, el legislador laboral, cuando exige que la información sea “apropiada”, no se refiere solo al tiempo y a la forma de transmitirla, sino, a que también lo sea su “contenido” (art. 64 TRLET). Es más, no hay que olvidar que en el ámbito de la empresa también es válido defender que «El gobierno democrático no consiste en proporcionar ciertos outputs, sino en garantizar determinados inputs, concretamente aquel que asegura la igual libertad de todos los ciudadanos para tomar parte en el proceso de formación de la voluntad política y en los procesos de decisión»⁵⁰.

Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF, 2021, n. 457; C.H. PRECIADO DOMÉNECH, *Algoritmos y discriminación en la relación laboral*, en *Jurisprudencia Social*, 2021, n. 223.

⁴⁶ [Sentencia de la Corte de Distrito de La Haya 5 febrero 2020, n. C/09/550982 / HA ZA 18-388](#).

⁴⁷ Cfr. S. DE LA SIERRA MORÓN, *Control judicial de los algoritmos: robots, administración y estado de derecho*, en *derechocal.es*, 12 mayo 2021; P. RIVAS VALLEJO, *Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2022, n. 1; E. ROJO TORRECILLA, *op. cit.*

⁴⁸ Vid. M.L. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*, pp. 129-134.

⁴⁹ Cfr. M.J. ASQUERINO LAMPARERO, *Algoritmos Y Discriminación*, en [grupo.us.es/impr](#), 30 abril 2022; C.H. PRECIADO DOMÉNECH, *op. cit.*

⁵⁰ D. INNERARITY, *La democracia de los algoritmos*, en [elpais.com](#), 7 agosto 2021.

Limitaciones de la información de los derechos y obligaciones en materia informativa

A pesar, que el contenido de la información es amplio, tal y como se ha pergeñado, ocurre, que no se debe informar sobre todos los componentes y todas las repercusiones del algoritmo en la empresa⁵¹.

Esta regla general, se puede expresar, con ayuda de legislador, en los siguientes términos. La información alcanza a aquellos algoritmos –o parte de los mismos– que «afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo [...] empleo y la elaboración de perfiles» (art. 64.4.d TRLET), que son los que «permitan a los representantes de los trabajadores proceder a [...] preparar, en su caso, la consulta y el informe» (art. 64.6, primer párrafo *in fine*, TRLET); no se debe informar pues, sobre otros algoritmos (art. 64.1.2 TRLET) que no tengan tal potencial decisorio, o que teniéndolo, no afecte a temas laborales (doble regla de causa-efecto).

Especial recuerdo merecen las restricciones de la información sobre los algoritmos, por razones de sigilo, de secreto profesional y/o de secreto industrial y/o empresarial (arts. 62.2 y 65.2 TRLET y 10.3 LOLS)⁵². Son limitaciones, que dan lugar a una elevada casuística de problemas prácticos, entre otras razones, porque, ni la referida regla general ni las restricciones mencionadas, están debidamente precisadas en la legislación⁵³. A mayor abundamiento –aunque a título ejemplificativo–, se deja planteada la cuestión sobre si el denominado “código del algoritmo” o el “código fuente” –un referente *indeterminado*– es o no un secreto empresarial a los efectos considerados.

3.6. Forma de la información sobre algoritmos: un dilema clásico ¿por escrito y/o documentada?

Sobre la forma –“manera” (ex art. 64.6.1 TRLET)– de la información sobre los algoritmos en particular, se reproducen las dudas que casi siempre se han planteado al tratar de la información debida por empresario a los representantes de los trabajadores en la empresa en general, por ejemplo:

⁵¹ Vid. B. CARDONA RUBERT, [Límites a la gestión algorítmica de las relaciones laborales para garantizar los derechos a los trabajadores](#), en NET21, 2022, n. 11.

⁵² Conectadas con el deber genérico de buena fe y diligencia previsto, ex arts. 5.a y 20.2 TRLET. Y ver art. 65 TRLET, que regula el sigilo profesional y las materias reservadas, con cierta amplitud. Así mismo, ver la citada LO 3/2018 y la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales. Vid. B. CARDONA RUBERT, *op. cit.*

⁵³ Cfr. L. ARAGÜEZ VALENZUELA, [La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo](#), cit.; P. RIVAS VALLEJO (dir.), *op. cit.*

de qué manera se transmite, por escrito, o cabe otra manera. La forma en cuestión (claridad, transparencia y suficiencia), es un elemento de la información *in genere*, que tiene especial sentido cuando trata sobre algoritmos, debido a la complejidad propia de los mismos.

El criterio legal general sobre la forma de la información, es análogo al que se aplica al tiempo y momento de la misma, que como se sabe reza, que «e deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, [...] de una manera [...] apropiad[a]», tal que permita a los representantes de los trabajadores participar eficazmente en las consultas o negociaciones debidas (art. 64.6.1 TRLET), siendo así que la forma escrita, parece ser la más eficaz —adecuada o apropiada— por razones finalistas (ver *infra*, § 3.7). Debido a la obvia casuística del caso, se puede afirmar, que los convenios colectivos pueden y deberían ofrecer las precisiones debidas.

Entre las observaciones que se podrían formular sobre la forma o manera de transmitir la información de referencia, se pueden incluir las referidas a si es necesario registrarla y/o acompañarla con cierta documentación, interrogantes estas, que se pueden plantear aquí, pero no intentar concretarlas por motivos evidentes. En todo caso, se puede convenir, que, si la información se facilita por escrito y/o, debidamente documentada, se podría mejorar la comprensibilidad y transparencia de la misma, formalidades, que a su vez exigirían un plus de atención por parte del emisor en orden al secreto y la confidencialidad debidas.

3.7. Objetivos inmediatos y mediatos de la información sobre algoritmos: de la participación y negociación a la democracia en la empresa y al estado social y de derecho

El teleológico, es el referente definitorio del derecho de información predominante ante los restantes, es decir, ante, el objeto, ante los tiempos y ante formas del mismo, tal y como ya se ha comentado.

El derecho de información algorítmica de referencia persigue fines inmediatos y mediatos, dicho sea, a efectos de exposición. Como objetivo inmediato, persigue que los representantes de los trabajadores, puedan ejercer sus derechos de consulta, negociación colectiva y vigilancia, en materia de algoritmos, es decir, pretende que puedan ejercer real y efectivamente el derecho de participación entendido como un derecho de derechos (incluido el de libertad sindical, dicho sin más detalle) (arts. 64,

apartados 4.d, 6 y 7, y 84-92 TRLET; LOLS)⁵⁴; y, a su vez, como objetivo mediato, tiene coadyuvar al logro de la democracia empresarial, como un presupuesto más del estado social y democrático⁵⁵, expresado, todo ello, con la brevedad propia del caso.

De entre todos los referidos derechos de participación en los que la información tiene protagonismo, el de negociación colectiva merece una cita propia. A pesar, que no consta literalmente que los algoritmos sean objeto de tal negociación (arts. 82-92 en concordancia con el art. 64 TRLET), no resulta necesario un largo discurso para apuntar que deben serlo (*ex art.* 82, apartados 2 y 3, TRLET, por todos), cuestión distinta, es que, tal laguna debería cubrirse reconociendo tal cuestión de forma explícita en un futuro próximo⁵⁶. Se subraya que la ausencia de una regulación legal laboral de los algoritmos con cierta precisión confiere a la negociación colectiva una gran relevancia al efecto.

3.8. Algunas aportaciones europeas sobre los algoritmos y la información algorítmica en materia laboral

Tal y como se ha anunciado desde buen principio, las breves consideraciones europeas que siguen tienen por finalidad la de – simplemente– complementar la glosa del derecho de información regulado en el art. 64.4.d TRLET y concordantes, no se trata pues, de detallar aquí experiencias supraestatales concretas, ni de presentar aquí un resumen del planteamiento europeo de la cuestión debatida.

La Unión Europea, se ha ocupado y ocupa de los algoritmos, y ha

⁵⁴ *Vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*

⁵⁵ Ver arts. 7, 9.2, 28, 38 y 129 de la Constitución Española de 1978. *Vid.* M. MEDINA GUERRERO, *El derecho a conocer los algoritmos en la toma de decisiones. Aproximación desde la perspectiva del derecho fundamental a la protección de datos personales*, en *Teoría y Realidad Constitucional*, 2022, n. 49.

⁵⁶ Escasos días antes de presentar esta Ponencia (el 22-23 marzo 2023) que da origen a estas páginas, se firmó (el 10 marzo 2023), el V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) entre las Organizaciones sindicales CCOO y UGT y las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, cuyo Capítulo XVI, *Transición tecnológica, digital y ecológica*, dedica el punto 3 a tratar de la *Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos*, en el que se suscribe 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» (*Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*). *Vid.* MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *op. cit.*

tratado y trata de la información que reciben los trabajadores y sus representantes sobre los mismos; y, así mismo, el Consejo de Europa, aporta datos que enriquecen el debate sobre la información algorítmica⁵⁷. El tema debatido, como se ha anticipado y se comprobará con más detalle, está en pleno apogeo en Europa, pues son varias las propuestas sobre la cuestión, que se están negociando, y, que previsiblemente concluirán en un futuro próximo.

Como se ha pergeñado, ocurre lo siguiente: mientras Europa, ha dedicado y dedica esfuerzos y tiempo –¿demasiado?– a las tareas *regulatorias* de ciertas nuevas tecnologías, incluidos los algoritmos y la inteligencia artificial, mientras, que otras regiones, parecen más preocupadas en idearlas y/o aplicarlas: aquí cabe traer a colación –a efectos dialécticos– aquel dicho que reza «mientras EE.UU inventa [incentiva] y China utiliza [copia], Europa regula».

Cuestiones generales

a) Unión Europea

La preocupación de la UE sobre el perfil laboral de los algoritmos, se constata a nivel, normativo, declarativo y propositivo.

Sus previsiones sobre la cuestión algorítmica⁵⁸, constan en las fuentes del Derecho de la Unión tanto primario como derivado, al igual que en otras⁵⁹. Dadas por sabidas las incluidas en sus fuentes de derecho primario,

⁵⁷ Vid. J.M. GOERLICH PESET, *El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización*, en *Documentación Laboral*, 2021, n. 122.

⁵⁸ Normas y acciones presentadas por la Comisión de la UE en materia digital en COMISIÓN EUROPEA, *Enfoque europeo de la inteligencia artificial*, en digital-strategy.ec.europa.eu, 10 diciembre 2022; [Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence \(Artificial Intelligence Act\) and amending certain Union legislative acts](#), 25 noviembre 2022, 2021/0106(COD). Y ver A. KENNEDY, M. MAKAY, *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Ficha Temática sobre la Unión Europea, 2024, n. 5.

⁵⁹ Valga un muestrario ejemplificativo de las fuentes de la UE –primarias, derivadas y otras– sobre la cuestión debatida: 1) arts. 5, 114, 115, 151, 153, 154 y 155 TFUE, puntos 17 y 18 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores y art. 27 de la Carta Social Europea revisada; 2) Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos), en especial, sus arts. 5.1.c, 13, 14, 15, 22 y 38 (*infra*, § 3.8, segundo apartado); 3) Directivas 2002/14/CE (marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores), 98/59/CE (despidos colectivos) y 2001/23/CE (traspasos de empresas). Referencia particular merece la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y

se recuerdan otras, a título ejemplificativo.

En todo caso, además de las directivas mencionadas, resulta obligado volver a recordar el Reglamento (UE) 2016/679 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, debido a sus previsiones en materia informativa, razón por la que recibirá mayor atención (*infra*, § 3.8, segundo apartado).

Con vistas al futuro inmediato, se debe hacer especial mención a la referida propuesta de Reglamento en materia de Inteligencia Artificial⁶⁰, que considera que los algoritmos laborales son uno de los «sistemas de Inteligencia artificial de alto riesgo», y postula que la información debida por el empresario a los trabajadores y sus representantes en la empresa «debe incluir, en particular, [...] los algoritmos», añadiendo al respecto, que «es esencial» que dichas personas dispongan «de información [...] sobre su funcionamiento durante todo su ciclo de vida», y, que es «preciso llevar registros y disponer de documentación técnica que contenga la información necesaria», para favorecer así la “transparencia” de tales algoritmos, y «para subsanar [...] la opacidad que puede hacer a algunos de ellos incomprensibles o demasiado complejos para las personas», a cuyo fin, la propuesta de referencia, añade, que, los algoritmos informados, «deben ir acompañados de la documentación y las instrucciones de uso oportunas e incluir información clara y concisa, en particular sobre los posibles riesgos

consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida; su versión consolidada actual, de 9 de octubre de 2015, según Directiva 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE). Esta Directiva está en revisión, ver: reciente, Resolución del Parlamento Europeo, de 2 de febrero de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la revisión de la Directiva sobre los comités de empresa europeos; 4) otras fuentes UE –más allá de las normativas– se han citado o citarán en ocasiones puntuales.

⁶⁰ [COM\(2021\)206 final](#), cit.; por lo que aquí interesa, ver, en especial, sus considerando 46 y 47. Desde que se presentó la propuesta (abril 2021) hasta el cierre de estas páginas (marzo 2023), se han superado las primeras fases, que en apretada síntesis se resumen así: con fecha de 15 de julio de 2022, se conoce el texto de compromiso sobre la Ley de IA, presentado por el Consejo de la UE; con fecha de 25 de noviembre de 2022, el Consejo de la UE ha aprobado una versión transaccional –Orientación General– de la propuesta de Ley de Inteligencia Artificial ([Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence \(Artificial Intelligence Act\) and amending certain Union legislative acts](#), cit.). Los puntos de mayor desacuerdo se centran en la definición de los sistemas de IA: el Consejo considera que la definición no debe incluir determinados tipos de programas informáticos existentes, y se discrepa de la definición de autonomía de los sistemas de inteligencia artificial. Quedan pues por superar, varias fases de diálogo tripartito, entre las Comisión, el Consejo y el Parlamento que se deben de superar: se espera un primer acuerdo provisional entre los dos colegisladores –Consejo y Parlamento–, para proseguir las negociaciones, hasta conseguir la aprobación final en el Parlamento, prevista, durante el primer trimestre de 2024.

para los derechos fundamentales y de discriminación». Aunque se trate de provisiones provisionales por estar contempladas en una propuesta, no resulta arriesgado apuntar, que ofrecen elementos para el debate.

A pesar de que tales consideraciones de la propuesta de Reglamento se consideran positivas, el texto también comporta déficits en punto a la información algorítmica debida a las personas que trabajan. Como se ha resumido, la propuesta original de Reglamento (de 21 de abril de 2021), ha sido y es objeto de comentarios y de unas primeras propuestas – provisionales y transaccionales– de cambio presentadas en las reuniones institucionales que se desarrollan a nivel tripartito (*trilogos*: Comisión, Consejo y Parlamento), todo ello a la espera de acuerdos.

Se observa, que en las negociaciones sobre el Reglamento de IA, la participación e información de los representantes de los trabajadores no alcanza el protagonismo debido en todas las fases de los sistemas de inteligencia artificial (¿alcanza al diseño?), ni cubre todo el algoritmo (¿alcanza al denominado “código del algoritmo?”); y, de la misma manera, se constata, que la vigilancia y control de la implementación y aplicación de los algoritmos por parte de los representantes de los trabajadores, podría calificarse de insuficiente para detectar y superar los posibles sesgos que pudieran existir. Cuando la propuesta de Reglamento de Inteligencia Artificial se apruebe, convendrá valorar si ha superado la crítica que recibe hoy día durante su discusión en sede comunitaria:

Ni los sindicatos ni los representantes de los trabajadores tienen la posibilidad de ser informados y consultados; tampoco se concede a los trabajadores ninguna protección o salvaguarda⁶¹.

Una crítica sindical, esta, que debe advertirse, se formula durante las primeras fases de la negociación del proyecto de referencia y que, posiblemente, se podrá matizar en un futuro próximo de acuerdo con las provisiones existentes al respecto.

La UE también insiste desde otros frentes, sobre la laboralidad de las nuevas tecnologías digitales en general y sobre el perfil laboral de los algoritmos en concreto, circunstancia que ayuda a delimitar el derecho de información comentado. Recientemente (2022), ha dedicado una atención monográfica a la *IA y el mercado laboral* apuntando que:

⁶¹ [Resolución de la CES en la que se pide una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo](#), adoptada en el Comité Ejecutivo de la CES de 6 de diciembre 2022; texto de consulta.

la IA está influyendo cada vez más en el mercado laboral, el lugar de trabajo [...], y que los efectos del cambio tecnológico en el trabajo y el empleo son multifacéticos [...] que el uso de la IA en estos ámbitos plantea varios desafíos éticos, jurídicos y laborales [...] que, en lo que respecta al mercado laboral, la digitalización podría conducir a la reorganización de los trabajadores y a la posible desaparición de determinados sectores de empleo [...] [y] que la adopción de la IA, si se combina con la infraestructura de apoyo y el aprendizaje y la formación necesarios, podría aumentar sustancialmente el capital y la productividad laboral, la innovación, el crecimiento sostenible y la creación de empleo.

Y valga recordar que la UE «subraya que la gestión mediante algoritmos podría crear desequilibrios de poder y opacidad entre la propia gestión y los empleados y opacidad sobre la toma de decisiones»⁶².

En este escenario europeo, también merece una llamada particular, a la actual negociación de la antecitada Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales⁶³, pues, como no podía ser de otra manera, contempla cuestiones sobre el derecho de los trabajadores y el derecho representantes de los trabajadores, a recibir información sobre los sistemas algorítmicos (por todos, ver su arts. 7 y 9⁶⁴, respectivamente):

La Directiva aumenta la transparencia en el uso de algoritmos por parte de las plataformas digitales de trabajo, garantiza la supervisión humana del respeto de las condiciones de trabajo y otorga el derecho a impugnar las decisiones automatizadas⁶⁵.

⁶² [Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de mayo de 2022, sobre la inteligencia artificial en la era digital](#) (2020/2266(INI)); ver §§ 24, 77-84 y 93-94.

⁶³ Esta propuesta, al cierre de estas páginas (marzo 2023), ha superado varias fases de su discusión, que se alargan debido a desacuerdos entre los dos colegisladores de la UE – Parlamento y Consejo– para consensuar un acuerdo provisional, que, tras las reuniones programadas, podría lograrse a finales de 2023 y así avanzar con mayor rapidez en las siguientes fases negociadoras.

⁶⁴ En la propia propuesta consta esta «Explicación detallada» del artículo referido: «Esta disposición exige que las plataformas digitales informen y consulten a los representantes de los trabajadores de plataformas o, si no hay tales representantes, a los propios trabajadores sobre las decisiones de gestión algorítmica, por ejemplo, si se proponen introducir nuevos sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones, o efectuar cambios sustanciales en dichos sistemas. El objetivo de esta disposición es promover el diálogo social sobre la gestión algorítmica. Dada la complejidad del asunto, los representantes o los trabajadores de plataformas afectados pueden recibir la asistencia de un experto de su elección. Este artículo se entenderá sin perjuicio de los requisitos vigentes en materia de información y consulta en virtud de la Directiva 2002/14/CE».

⁶⁵ EUROPEAN COMMISSION, [Commission proposals to improve the working conditions of people](#)

La reciente [Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital](#) (enero 2023), al referirse, monográficamente, a las *Condiciones de trabajo justas*, preconiza «garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en el entorno digital, incluidos su derecho a la privacidad, el derecho de asociación, el derecho de negociación y acción colectiva [...]; [...] garantizar que el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo sea transparente [...]; [...] garantizar, en particular, que las decisiones importantes que afecten a los trabajadores cuenten con supervisión humana»⁶⁶, un planteamiento, este, que contextualiza el derecho de información algorítmica de referencia.

De todo lo resumido, cabría deducir, que la regulación del derecho de información algorítmica en la Unión Europea –que no está exenta de opiniones críticas⁶⁷–, es compleja y, posiblemente, lo será en el futuro próximo, entre otras razones, debido a que, se prevén algunos desajustes entre las fuentes que lo regularán, cuales son: el vigente Reglamento (UE) 2016/679 (*infra*, § 3.8, segundo apartado); el citado y futuro Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (futura Ley de Inteligencia Artificial); y, la precitada y futura Directiva sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Además, una vez aprobado el Reglamento de la UE en materia de IA, será oportuno evaluar cómo impactará en la futura directiva sobre las condiciones de trabajo en plataformas digitales, para evitar que pueda comprometerla.

b) Consejo de Europa

Desde el ámbito europeo, pero cambiando de sede, se constata que el Consejo de Europa también aporta datos que enriquecen el debate sobre la información algorítmica entre el empresario y los representantes de los trabajadores en la empresa y, en algunos casos, contribuye a corroborar opiniones formuladas anteriormente. Teniendo presente que el Consejo de Europa –según sus objetivos– potencia los valores de la democracia, los derechos humanos, sus opiniones, sobre la cuestión algorítmica, tienen especial valor.

[working through digital labour platforms](#), en [ec.europa.eu/social](#), 9 diciembre 2021.

⁶⁶ «El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclaman solemnemente la siguiente Declaración conjunta sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital».

⁶⁷ [Resolución de la CES en la que se pide una directiva de la UE sobre sistemas algorítmicos en el trabajo](#), cit.

Así, por ejemplo, su Recomendación de 2021⁶⁸ advierte que:

Todos los sistemas automatizados de toma de decisiones están diseñados por humanos y tienen cierto grado de participación humana en su funcionamiento [...]. Los responsables en última instancia de cómo un sistema recibe sus entradas (por ejemplo, quién recoge los datos que se alimentan a un sistema), cómo se utiliza y cómo se interpretan sus resultados y se actúa en consecuencia son personas.

Y concluye que:

El uso de sistemas automatizados de toma de decisiones basados en tecnologías de IA plantea riesgos adicionales por los posibles errores y sesgos [...]. El diseño, el desarrollo y la puesta en marcha de sistemas de toma de decisiones automatizados basados en IA requieren una atención especial y continua en cuanto a los riesgos generados.

Como se puede constatar –sin más comentarios–, estas recomendaciones, corren bastante parejas a las opiniones formuladas por la Unión Europea en defensa de la participación e información de las personas en la fijación de los algoritmos.

En la misma línea, el Consejo de Europa, patrocina la negociación internacional del Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, que se está desarrollando actualmente, y que cuando se apruebe, tendrá incidencia en el ámbito laboral. Los proyectos de Convenio en negociación conocidos hasta la fecha, exigen que las prácticas algorítmicas (inteligencia artificial), sean, respetuosas con la dignidad humana, con la igualdad y no discriminación, con la privacidad (protección datos), y exigen, que sean transparentes; y, con el fin de que se cumplan las anteriores exigencias, se exige, que, en todos los ámbitos digitales (incluidos los empresariales), se facilite a los afectados y/o a sus representantes la debida información –supervisión– sobre los algoritmos utilizados.

La negociación internacional de este Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, transcurre de forma cuasi paralela, con la negociación de la repetida propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del

⁶⁸ Recomendación CM/Rec (2021)8 del Comité de Ministros a los Estados miembros en materia de protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal en el contexto de la elaboración de perfiles, adoptada por el Comité de Ministros el 3 de noviembre de 2021 en la Reunión n. 1416 de los Delegados de los Ministros.

Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (propuesta Ley de Inteligencia Artificial de 2021) y con la de la comentada Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Estas coincidencias en el tiempo y en algunos aspectos de contenido, reafirman, que los algoritmos preocupan en muy altas esferas (Unión Europea y Consejo de Europa), y certifican que conllevan peligros potenciales de mucha intensidad –“altos riesgos”– debido al alto nivel de las cuestiones que podrían afectar negativamente (derechos humanos, democracia y estado de derecho); por lo demás, estas coincidencias cada vez resultan ser más y más evidentes, como más los son dichas preocupaciones en el ámbito europeo⁶⁹.

Referencia particular del Reglamento General de Protección de Datos: la información individual y la protección de datos

El Reglamento (UE) 2016/679⁷⁰, contemplado desde una perspectiva laboral, tiene por objetivo evitar el menoscabo de los derechos de los trabajadores –privacidad, intimidad, imagen, datos– que se pudiera producir, cuando el empresario, somete a tratamiento los datos personales y profesionales de los trabajadores de forma automatizada⁷¹ por medio de algoritmos (así ocurre, por ejemplo cuando el empleador, para decidir que trabajadores contratar de entre todos los candidatos, introduce –dato *input*– en el sistema algorítmico los datos personales profesionales de los mismos).

El Reglamento de referencia, para lograr tal “protección de datos”, refuerza los derechos laborales del trabajador existentes, y establece otros en favor del mismo, como, por ejemplo, un nuevo derecho de información,

⁶⁹ Decisión (UE) 2022/2349 del Consejo, de 21 de noviembre de 2022, por la que se autoriza la apertura de negociaciones en nombre de la Unión Europea con vistas a un convenio del Consejo de Europa sobre inteligencia artificial, derechos humanos, democracia y Estado de Derecho.

⁷⁰ El Reglamento entró en vigor el 24 de mayo de 2016, se aplica desde el 25 de mayo de 2018. Para precisiones sobre este Reglamento, ver las [Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679](#), WP251rev.01, en especial pp. 17-18 (Directrices adoptadas el 3 de octubre de 2017 y revisadas por última vez el 6 de febrero de 2018).

⁷¹ «A efectos del presente Reglamento se entenderá por: “tratamiento”: cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción» (art. 4.2 del citado Reglamento).

que interesa conocer aquí y ahora, como complemento que es del derecho de información algorítmica previsto en el repetido pasaje del art. 64.4.d TRLET.

El Reglamento, partiendo del principio de transparencia (art. 5), determina, que la persona trabajadora afectada por el tratamiento de datos del que depende sus condiciones de trabajo, debe tener «derecho a obtener una intervención humana [...] y derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado» (art. 22.3); y, con idéntico propósito tuitivo, el texto reglamentario resuelve, que el empleador facilitará a los trabajadores afectados, una información “específica” (arts. 13.2.f y 14.2.g del Reglamento, en concordancia con el art. 22, §§ 1 y 4), que debe reunir los siguientes requisitos para garantizar un tratamiento de datos leal y transparente: 1) debe estar inspirada en el “principio de transparencia” (concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo, art. 12.1); 2) debe incluir una “información significativa” sobre la “lógica aplicada” en el tratamiento de datos; 3) se trata de una información reforzada, por cuanto que el trabajador así ilustrado, dispone de ciertas medidas para verificarla (el derecho de acceso, art. 15.1.b, y el derecho de explicación)⁷².

Según los tres requisitos (especialmente, *ex* segundo), esta información,

⁷² El Reglamento considera que «El principio de transparencia exige que toda información (relativa al tratamiento de dichos datos) dirigida [...] al interesado (trabajador) sea concisa, fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje claro y sencillo» (considerando 58), y establece que el «tratamiento (de datos) debe estar sujeto a las garantías apropiadas, entre las que se deben incluir la información específica al interesado (trabajador) y el derecho a obtener intervención humana» (considerando 71, primer párrafo, *in fine*), para reducir al máximo los errores con «efectos discriminatorios» (segundo párrafo). Además, previene que «El responsable del tratamiento [empresario] [...] facilitará al interesado [trabajador] toda información [...] en forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo» (art. 12.1). En cuanto al contenido de la información, el Reglamento, precisa, que la misma se referirá a «la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles [...] y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado» (arts. 13.2.f y 14.2.g, en concordancia con el art. 22, §§ 1 y 4). En la misma línea, el Reglamento establece que todo trabajador «interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar», previsión, esta, que cuenta con varias excepciones (art. 22.1). También refuerza la información comentada, estableciendo, que el «interesado (trabajador) tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación (empleador) de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la siguiente información: [...] los destinatarios o las categorías de destinatarios a los que se comunicaron o serán comunicados los datos personales» (art. 15.1).

también debe incluir información –directa o indirectamente– de los algoritmos –“lógica aplicativa”, *sic* en texto– de que se sirve el proceso de datos para resolver la cuestión planteada (por ejemplo, qué trabajadores debe contratar entre todos los candidatos o cuáles despedir entre todos los posibles), pues de no incluirlos, la información transmitida, no cumpliría el objetivo que persigue, y, en definitiva, no permitiría al trabajador afectado, ejercer el resto de sus derechos (acceso, control, explicación), en sus justos términos⁷³.

En razón del objeto de atención de estas páginas, merece especial mención, el hecho que el Reglamento considerado, regule la implantación en la empresa del “delegado de protección de datos” (arts. 37-39), quien, entre otras funciones, tiene asignada las de informar y asesorar al responsable o al encargado del tratamiento y a los empleados que se ocupen del tratamiento de las obligaciones que les incumben en virtud del presente Reglamento y las de supervisar el cumplimiento de lo dispuesto. La amplitud y el valor del derecho de información de los delegados de protección de datos adquieren mayor relevancia, si se tienen en cuenta las restantes funciones y derechos que se atribuyen al delegado en cuestión (asesora, supervisa controla, etc.; art. 39). De acuerdo con el Reglamento, las legislaciones estatales, podrán establecer pautas sobre la información que el delegado pueda o deba transmitir a los trabajadores afectados, o intercambiar con las restantes instancias de participación que existieran en la empresa⁷⁴.

La información prevista en el Reglamento no comporta un derecho absoluto, pues se debe respetar, por ejemplo, el “secreto empresarial” previsto en favor de los empleadores (Ley 1/2019), y otras limitaciones similares, de la misma manera, que se debe tener en cuenta el sigilo que obliga a de los representantes (ver considerando 71 del Reglamento). Estas posibles limitaciones, por casuísticas, y por imprecisas, son fuente de desacuerdos.

Por todo lo expuesto, se puede plantear, que esta información debida por el empresario al trabajador para protegerlo con ocasión del tratamiento de sus datos personales y profesionales realizado por propio el empresario, puede complementar la explicación y el sentido de la información algorítmica debida por el mismo empleador a los representantes de los trabajadores en la empresa (*ex* art. 64.4.d TRLET), objeto de glosa en estas

⁷³ *Vid.* M. MEDINA GUERRERO, *op. cit.*

⁷⁴ Por ejemplo, ver, en el caso español, la citada LO 3/2018, que adapta al derecho español el principio de transparencia en el tratamiento del reglamento europeo, que regula el derecho de los afectados a ser informados acerca del tratamiento (arts. 11-18) y regula la figura del delegado de protección de datos (arts. 34-37).

páginas: son dos informaciones, que aunque son distintas, se retroalimentan debido a que tienen referentes materiales y subjetivos compartidos. En todo caso, en un futuro, se deberá estar, a lo que, pudiera establecer el próximo Reglamento (UE) por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Reglamento o Ley de Inteligencia Artificial), que actualmente está en plena negociación, tal y como se ha expuesto.

Es más, el vigente Reglamento General de Protección de Datos de 2016 ofrece más razones para sustentar la existencia de cierto correlato entre la información prevista en el repetido Reglamento y la información algorítmica referida en el art. 64.4.d/ TRLET). El amplio abasto laboral, que el Reglamento UE de 2016 confiere a la información que el empresario debe facilitar al trabajador a los efectos de proteger sus datos⁷⁵, da pie para razonar la intensa laboralidad del derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa. Y, la llamada, que el Reglamento hace en favor de una «especial atención a la transparencia del tratamiento [...] de los datos personales» en el ámbito laboral y de «los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo» (art. 88.2), aduciendo el respeto de la “dignidad humana” los “derechos fundamentales” de los trabajadores (art. 88.2), es el mismo alegato, que se puede hacer en favor de los repetidos objetivos que tiene el derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa.

Y, por último, también cabe plantear –pero no desarrollar– si la información individual contemplada en el vigente y repetido Reglamento (UE) 2016/679 es más generosa o más restrictiva que la información contemplada en la versión actual de la referida propuesta de Reglamento sobre Inteligencia Artificial de 2021 y en la versión actual de la referida Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. En todo caso, se puede convenir, que, cuando todos los textos alcancen la versión definitiva y entren en vigor, convendría cierta coherencia entre los mismos, por no decir que no deberían presentar diferencias sustanciales, entre otras razones, porque los representantes de los trabajadores en la empresa, pueden y deben reenviar la información algorítmica que reciben a sus representados (art. 64.7.e TRLET), es decir, a las mismas personas que por prestar sus servicios a la empresa, reciben de su empresario –y del delegado de protección de datos–

⁷⁵ «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 seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados 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» (art. 88.1 del citado Reglamento).

cierta información algorítmica en aras a la protección de sus datos profesionales (*ex* Reglamento citado).

Todas estas breves acotaciones sobre el derecho de información, tomando como referencia el vigente Reglamento (UE) 2016/679 de aplicación en todos los estados de la Unión Europea, complementan el derecho de información sobre algoritmos de los representantes de los trabajadores en la empresa según el art. 64.4.d TRLET.

4. Bibliografía

- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS (2020), *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2023), *El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos de futuro*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. 2, pp. 39-59
- ANDRÉS VALLE F. (2023), *El derecho de los representantes legales de los trabajadores a ser informados por la empresa sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 266, pp. 41-78
- ARAGÚEZ VALENZUELA L. (2023), *El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma automatizada de decisiones empresariales mediante algoritmos digitales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 127-153
- ARAGÚEZ VALENZUELA L. (2022), *La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 12-29
- ASQUERINO LAMPARERO M.J. (2022), *Algoritmos Y Discriminación*, en grupo.us.es/inpr, 30 abril
- BAYLOS GRAU A. (2021), *A vueltas con el algoritmo: derechos de información y negociación colectiva*, en baylos.blogspot.com, 20 mayo
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ I. (2022), *Nadie da duros a cuatro pesetas (transparencia algorítmica y representantes de los trabajadores: el nuevo art. 64.4.d ET)*, en VV.AA., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- BLASCO JOVER C. (2023), *El derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores*, en *Trabajo y Derecho*, n. 105
- CARDONA RUBERT B. (2022), *Límites a la gestión algorítmica de las relaciones laborales para garantizar los derechos a los trabajadores*, en *NET21*, n. 11, pp. 1-5

- CASTRO ARGÜELLES M.A. (2022), *El ejercicio de los poderes empresariales mediante algoritmos*, en *Revista Jurídica de Asturias*, n. 45, pp. 125-155
- CCOO (2023), [La digitalización, la innovación, la inteligencia artificial y sus efectos en el empleo](#)
- COMISIÓN EUROPEA (2022), [Enfoque europeo de la inteligencia artificial](#), en [digital-strategy.ec.europa.eu](#), 10 diciembre
- CREMADES CHUECA O. (2022), *El derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial en el ordenamiento español: instrumento de protección laboral colectiva en el marco de la tríada protectora del derecho digital del trabajo y la descajanegrización jurídica*, en A. ABADÍAS SELMA, G. GARCÍA GONZÁLEZ (coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: la tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Atelier
- CRUZ VILLALÓN J. (2022), *El derecho del trabajo ante la transformación digital*, en *Revista de Derecho Social*, n. 100, pp. 141-170
- CRUZ VILLALÓN J. (2021), [La participación de los representantes de los trabajadores en el uso de los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial](#), en [jesuscruzvillalon.blogspot.com](#), 26 mayo
- DE LA SIERRA MORÓN S. (2021), [Control judicial de los algoritmos: robots, administración y estado de derecho](#), en [derecholocales](#), 12 mayo
- DE TORRES BÓVEDA N. (2022), *El derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos*, en VV.AA., [Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022](#), Ministerio de Trabajo y Economía Social
- EMERICK ABAURRE H., MACEDO DE BRITO PEREIRA R.J., JANNOTTI DA ROCHA C. (2021), [La algoritmización del trabajo en la Cuarta Revolución Industrial](#), en [Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social](#), n. 24, pp. 47-66
- EUBANKS V. (2021), *La automatización de la desigualdad. Herramientas de tecnología avanzada para supervisar y castigar a los pobres*, Capitán Swing
- EUROPEAN COMMISSION (2021), [Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms](#), en [ec.europa.eu/social](#), 9 diciembre
- EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS (2022), [Bias in Algorithms – Artificial Intelligence and Discrimination](#)
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ S. (2021), [Frank, el algoritmo consciente de Deliveroo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Bolonia 2949/2020, de 31 de diciembre](#), en [Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 457, pp. 179-193

- GARCÍA QUIÑONES J.C. (2023), *Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de la neutralidad aparente*, en *Temas Laborales*, n. 167, pp. 75-126
- GARRIDO PÉREZ E. (2021), *El nuevo y complejo derecho de Información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo de las condiciones de trabajo*, en *NET21*, n. 4, pp. 1-7
- GINÈS I FABRELLAS A. (2021), *El derecho a conocer el algoritmo: una oportunidad perdida de la "Ley Rider"*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 1-5
- GINÈS I FABRELLAS A. (dir.) (2023), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral*, Aranzadi
- GOERLICH PESET J.M. (2021), *El Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización*, en *Documentación Laboral*, n. 122, pp. 49-57
- GÓMEZ GORDILLO R. (2021), *Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras*, en *Temas Laborales*, n. 158, pp. 161-182
- GÓMEZ SÁNCHEZ J. (2021), *La dictadura del algoritmo. Entrevistas y artículos sobre redes sociales y guerra mediática en Cuba*, Publicaciones Ocean Sur
- INNERARITY D. (2021), *La democracia de los algoritmos*, en *elpais.com*, 7 agosto
- KENNEDY A., MAKAY M. (2024), *Los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores*, Ficha Temática sobre la Unión Europea, n. 5
- LOSADA CARREÑO J. (2022), *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral. Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61
- MEDINA GUERRERO M. (2022), *El derecho a conocer los algoritmos en la toma de decisiones. Aproximación desde la perspectiva del derecho fundamental a la protección de datos personales*, en *Teoría y Realidad Constitucional*, n. 49, pp. 141-171
- MELIÁN CHINEA L.M. (2022), *Algoritmos laborales y negociación colectiva*, en *Revista de Derecho Social*, n. 99, pp. 39-62
- MERCADER UGUINA J.R. (2022), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA (2022), *El Gobierno aprueba el Plan Nacional de Algoritmos Verdes para aprovechar la digitalización para impulsar la transición ecológica*, en *portal.mineco.gob.es*, 13 diciembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2022), *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía Práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*
- MIRANDA BONILLA H. (2021), *Algoritmos y Derechos Humanos*, en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, n. 280, pp. 705-732

- MORONDO TARAMUNDI D., EGUILUZ CASTAÑEIRA J.A. (2022), [*La discriminación algorítmica en España: límites y potencia*](#), Digital Future Society
- MUÑOZ RUÍZ A.B. (2021), [*Algoritmos y Derecho del Trabajo*](#), Conferencia del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Salamanca, curso 2021/2022, en www.youtube.com/@MasterTrabajo, 14 diciembre
- NOGUEIRA GUASTAVINO M. (2022), [*Metaverso y legislación aplicable al contrato de trabajo*](#), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 471, pp. 17-53
- OIT (2022), [*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2022*](#)
- OIT (2022), [*Sistemas Algorítmicos Sustentables*](#), Nota informativa de la OIT, 2022
- PADILLA PARGA R. (2022), [*El derecho de los trabajadores a la información sobre el algoritmo y el interés corporativo como fuente de opacidad*](#), en *Revista Justicia & Derecho*, n. 1, pp. 1-11
- PÉREZ AMORÓS F. (2021), [*¿Quién vigila al algoritmo?: los derechos de información de los representantes de los repartidores en la empresa sobre los algoritmos de las plataformas de reparto*](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 173-187
- PÉREZ AMORÓS F. (2021), *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de teletrabajo, según la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia*, en E.M. SIERRA BENÍTEZ, T.C. NAHAS (dirs.), [*A proteção social na encruzilhada. Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho*](#), Lex, 2021
- PÉREZ AMORÓS F. (2021), *Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de medio ambiente: un derecho emergente con futuro*, en J. CARRERAS, S. HABOBA, J. LOBATO (comps.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021, vol. 2
- PRECIADO DOMÉNECH C.H. (2021), *Algoritmos y discriminación en la relación laboral*, en *Jurisdicción Social*, n. 223, pp. 5-24
- PRESNO LINERA M.A. (2022), *Derechos fundamentales e inteligencia artificial*, Marcial Pons
- RIVAS VALLEJO P. (2022), [*Sesgos de género en el uso de inteligencia artificial para la gestión de las relaciones laborales: análisis desde el derecho antidiscriminatorio*](#), en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 1, pp. 52-83
- RIVAS VALLEJO P. (dir.) (2022), *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ CARDO I.A. (2022), *Gestión laboral algorítmica y poder de dirección: ¿hacia una participación de los trabajadores más intensiva?*, en *Revista Jurídica de Asturias*, n. 45, pp. 157-172

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y España*, en *Revista de Derecho Social*, n. 101, pp. 107-140
- RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO R.M. (2023), *Deber de transparencia y límites de la inteligencia artificial en las relaciones laborales*, en *Trabajo y Derecho*, n. 102
- ROJO TORRECILLA E. (2021), *Análisis jurídico de las sentencias que abordan el uso de algoritmos por las empresas de la economía de plataformas para regular las condiciones de trabajo*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 8 marzo
- SÁEZ LARA C. (2022), *Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 2, pp. 283-300
- SOLÀ I MONELLS X. (2021), *El derecho de la representación unitaria y sindical a utilizar los instrumentos empresariales de comunicación digital*, Bomarzo
- SOLÀ I MONELLS X., ESTEBAN LEGARRETA R. (2021), *La representación laboral en las empresas dispersas y en red. Problemas y disfunciones y propuestas correctoras*, Comares
- TODOLÍ SIGNES A. (2022), *Derechos en el ámbito laboral y la empresa en el entorno digital*, en L. COTINO HUESO (coord.), *La Carta de Derechos Digitales*, Tirant lo Blanch
- TODOLÍ SIGNES A. (2021), *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*, en *IUSLabor*, n. 2, pp. 28-65
- UGT (2021), *Las decisiones algorítmicas en las relaciones laborales*
- VV.AA. (2022), *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Alicante, 26 y 27 de mayo de 2022*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- VV.AA. (2022), *El sindicalismo en la era digital*, Cuadernos de Relaciones Laborales, n. 2
- YSÀS MOLINERO H. (2021), *La adaptación de las formas de representación colectiva a los cambios productivos: reflexiones a partir de la idea de intereses del trabajo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3, pp. 304-224

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

