

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)

Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas

Carlos TERUEL FERNÁNDEZ*

RESUMEN: La transformación digital en el ámbito laboral ha impulsado notablemente el uso de sistemas automatizados de toma de decisiones por parte de las empresas. Estos sistemas, que integran algoritmos de inteligencia artificial (IA) y aprendizaje automático, están diseñados para optimizar procesos, aumentar la eficiencia y reducir costos. No obstante, su implementación trae consigo importantes desafíos y preocupaciones en términos de transparencia, equidad y derechos de los trabajadores. Por ello, es imprescindible conocer cómo se configura y cómo va a configurarse el derecho de información de los trabajadores en el contexto de la utilización de estos sistemas de toma de decisiones y de supervisión, tomando en consideración el marco legal y regulatorio europeo.

Palabras clave: Información, trabajadores, sistemas automatizados, algoritmos, IA.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El derecho de información de los trabajadores en la Unión Europea ante los sistemas automatizados de IA. 2.1. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como punto de partida. 2.2. La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. 2.3. El Reglamento General de Protección de Datos. 2.4. Las Directrices Éticas para una IA Fiable. 2.5. El Reglamento IA: una revolución en el derecho a la información. 2.6. La Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales. 2.7. El Convenio Marco sobre inteligencia artificial, derechos humanos, democracia y Estado de Derecho. 3. El derecho de información de los trabajadores en España en la era de la automatización de decisiones por sistemas que utilizan IA. 3.1. El marco normativo del Estatuto de los Trabajadores y la implicación de la “Ley Rider”. 3.2. La Ley Orgánica de Libertad Sindical: la importancia de contar con los sindicatos. 3.3. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en desarrollo de la normativa europea. 3.4. La negociación colectiva: el AENC V y los convenios colectivos 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Católica de Murcia (España).



Present and Future of the Right to Information of Workers in the Face of Automated Decision-Making Through AI Systems in Companies

ABSTRACT: The digital transformation in the workplace has significantly boosted the use of automated decision-making systems by companies. These systems, which integrate artificial intelligence (AI) and machine learning algorithms, are designed to optimise processes, increase efficiency and reduce costs. However, their implementation brings with it significant challenges and concerns in terms of transparency, fairness and workers' rights. It is therefore essential to know how the right to information of workers is configured and how it will be configured in the context of the use of these decision-making and supervision systems, taking into account the European legal and regulatory framework.

Key Words: Information, workers, automated systems, algorithms, AI.

1. Introducción

En la era digital, la IA y los sistemas automatizados de toma de decisiones están transformando rápidamente el panorama laboral. Estos avances tecnológicos, aunque prometen mejorar la eficiencia y la productividad de las empresas, también plantean inconvenientes significativos en términos de derechos laborales y protección de datos. Como indica Valle Muñoz, entre estos inconvenientes está la posible falta de responsabilidad de la empresa por entender que ella no es la responsable, la incorporación de datos algorítmicos que puedan vulnerar derechos fundamentales, la opacidad empresarial en el uso de algoritmos y la introducción de datos que puedan provocar resultados discriminatorios en el ámbito laboral¹.

El presente estudio pretende recoger el marco normativo actual del derecho a la información de los trabajadores cuando la empresa toma decisiones basadas en sistemas automatizados que utilizan IA, analizando las disposiciones relevantes de los textos normativos europeos y españoles que son y serán de aplicación para garantizar el citado derecho. Se ofrece una visión panorámica de este derecho, examinando de forma crítica la situación actual y la perspectiva de futuro a medio y largo plazo.

Estas disposiciones, que tienen un amplio alcance, condicionan (y condicionarán aún más) las actuaciones de las empresas con respecto al uso de los sistemas de IA, garantizando a los trabajadores la recepción de una información adecuada y comprensible para ejercer con eficacia los derechos que pudieran corresponderles. Incluso condicionarán determinadas actuaciones administrativas automatizadas que podrán verse afectadas si utilizan IA² y son consideradas de alto riesgo³.

¹ F.A. VALLE MUÑOZ, *El derecho de información algorítmica de los representantes legales de los trabajadores*, en *Consell Obert*, 2023, n. 376, p. 15.

² La utilización de sistemas de IA por las autoridades nacionales e internacionales parece que irá en aumento, proceso que se estima lógico para conseguir una administración de calidad y que funciones de forma eficaz y adecuada. En este sentido, M. RIVERA EISENMANN, *Transparencia e Inteligencia Artificial: una nueva perspectiva*, en *Encrucijada*, 2021, n. 37, suplemento especial, p. 70.

³ J.M. GOERLICH PESET, *Actuaciones administrativas automatizadas en el orden social y Reglamento de Inteligencia Artificial*, en *www.elforodelabos.es*, 16 mayo 2024. Igualmente, téngase en cuenta el contenido del Preámbulo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno: «Los países con mayores niveles en materia de transparencia y normas de buen gobierno cuentan con instituciones más fuertes, que favorecen el crecimiento económico y el desarrollo social. En estos países, los ciudadanos pueden juzgar mejor y con más criterio la capacidad de sus responsables públicos y decidir en consecuencia».

El trabajo se ha estructurado en dos grandes capítulos: uno dedicado al marco legal europeo, que se ha organizado de forma cronológica, y otro dedicado al examen de la regulación del derecho de información en España, que se ha organizado en cuanto a su relevancia. Para su desarrollo, se ha utilizado una metodología eminentemente jurídica y analítica, incorporando en ocasiones un enfoque práctico.

2. El derecho de información de los trabajadores en la Unión Europea ante los sistemas automatizados de IA

En el contexto internacional, el derecho de la Unión Europea juega un papel esencial para garantizar que los trabajadores estén adecuadamente informados y protegidos frente a los posibles abusos de las tecnologías que implican toma de decisiones automatizadas, pues como indica ALEMÁN PAEZ, «entre las vastas funcionalidades de las TICs destaca su virtualidad como instrumentos reforzadores del poder en general, y muy en particular del poder directivo» y «si la informacionalización es la clave de bóveda del cambio sistémico, la piedra roseta del poder transita por la medición del “saber informativo”»⁴.

Las decisiones adoptadas por el legislador europeo están siendo fundamentales para que los países miembros fomenten el derecho de información de los trabajadores y puedan regularlo y adaptarlo en sus legislaciones internas, sobre todo ahora en la era de los nuevos sistemas automatizados de toma de decisiones.

Dada la relevancia y el alto impacto de la legislación de la Unión Europea en esta materia, se va a proceder a examinar el marco normativo esencial que regula el derecho de información de los trabajadores ante los sistemas automatizados de toma de decisiones, subrayando la importancia de una supervisión adecuada y el respeto a los derechos fundamentales consagrados en la legislación europea.

A través del análisis de normativas comunitarias, como el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y el Reglamento IA, se proporcionará una visión comprensiva de las obligaciones legales y éticas que deben cumplir las empresas para proteger los derechos de sus empleados en un entorno cada vez más automatizado.

⁴ F. ALEMÁN PAÉZ, *Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 153, p. 31.

2.1. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como punto de partida

Desde su creación en el año 2000, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE) es un referente claro a la hora de que la UE desarrolle sus políticas comunitarias. Entre los derechos fundamentales que recoge podemos destacar dos de ellos que son particularmente relevantes en el marco esencial para la protección de los derechos de los trabajadores en el contexto de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, incluyendo aquellos basados en IA:

- el art. 27, que garantiza el derecho a la información y consulta de los trabajadores, debiendo ser informados y consultados con suficiente antelación, directamente o a través de sus representantes, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales. En el contexto de la IA, esto significa que los trabajadores deben ser informados sobre la implementación de sistemas automatizados de toma de decisiones que puedan afectar sus condiciones laborales;
- el art. 8, que asegura que los datos personales deben ser tratados de manera justa y solo para fines específicos, con el consentimiento de la persona afectada o bajo otra base legítima prevista por la ley. En los sistemas algorítmicos, donde el procesamiento de datos personales es una parte integral de los mismos, esta disposición cobra una especial relevancia.

2.2. La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea

Cabe destacar la relevancia de esta Directiva, que supuso un primer paso importante de cara al fomento del derecho de información en la UE.

Siendo la transparencia es un valor fundamental para la Unión Europea, esta norma pretende mejorar las condiciones laborales mediante la promoción de empleos que ofrezcan mayor transparencia y previsibilidad. Al mismo tiempo, busca garantizar que el mercado laboral pueda adaptarse a las cambiantes necesidades y circunstancias, lo que implica proporcionar a los trabajadores información clara sobre sus derechos y obligaciones.

Se impone a los empleadores la obligación de informar a los trabajadores sobre los aspectos esenciales de su relación laboral. Esta

información debe proporcionarse por escrito y a más tardar una semana natural después del inicio del trabajo. Los empleadores deben comunicar detalles como la identidad de las partes, el lugar de trabajo, la naturaleza de las actividades, la fecha de inicio y, si es aplicable, la fecha de finalización de la relación laboral, así como las condiciones del período de prueba, si lo hubiere⁵.

Dispone igualmente esta Directiva que los empleadores deben proporcionar información adicional a los trabajadores dentro del primer mes desde el inicio de la relación laboral. Esta información debe incluir detalles sobre la duración de las vacaciones retribuidas, el derecho a la formación, los convenios colectivos aplicables, la identidad del órgano de seguridad social que recibe las contribuciones y los plazos de preaviso en caso de terminación de la relación laboral. Además, para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, se debe informar sobre la identidad de las empresas usuarias tan pronto como se conozca⁶.

2.3. El Reglamento General de Protección de Datos

El RGPD entró en vigor el 24 de mayo de 2016 y se aplica desde el 25 de mayo de 2018. Tiene su fundamento normativo en el art. 16 TFUE, que consagra el derecho fundamental de las personas físicas a la protección de sus datos personales⁷. Su principal objetivo es proteger los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas en relación con el tratamiento de sus datos personales y garantizar su libre circulación dentro de la Unión Europea⁸. En el ámbito laboral, esto incluye la protección de los datos de los trabajadores cuando las empresas utilizan sistemas automatizados de toma de decisiones basados en IA a través de disposiciones específicas y relevantes para el tratamiento de datos personales, incluyendo la transparencia y la supervisión humana.

En efecto, el derecho de información de los trabajadores es uno de los principios clave del RGPD, señalando la obligación de que quien trate los datos personales debe proporcionar información específica a los trabajadores cuando obtienen dichos datos. Esto incluye, entre otros, la identidad del responsable, las finalidades del tratamiento, los destinatarios

⁵ Véase art. 3, Directiva (UE) 2019/1152.

⁶ Véase art. 4, Directiva (UE) 2019/1152.

⁷ Y.V. BASTIDAS CID, *El cumplimiento de los principios del tratamiento de datos personales establecidos en el reglamento general de protección de datos de la unión europea en proyectos de Big Data*, en *Informática y Derecho – 2ª Época*, 2019, n. 6, p. 25.

⁸ Véase considerando 1 RGPD.

de los datos, el plazo de conservación, y los derechos de los interesados (acceso, rectificación, etc.). Además, si se usan decisiones automatizadas, se debe informar sobre la lógica del tratamiento y las consecuencias para el interesado⁹.

Como podrá comprobarse, en España estas disposiciones ya han sido recogidas, aunque de forma más reducida, en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)¹⁰. Sin perjuicio del carácter reducido y en virtud del principio de primacía del derecho de la UE, deberá aplicarse lo dispuesto en el RGPD.

Dispone que toda la información que se suministre a los interesados debe de hacerse con un lenguaje claro y sencillo, por escrito o, en su caso por medios electrónicos. Sólo se podría suministrar verbalmente a solicitud del interesado siempre que pueda acreditarse la identidad del mismo¹¹. En este sentido, la LOPDGDD se enfoca en la aportación al interesado de un correo electrónico u otro medio para que el acceso a la información de manera sencilla e inmediata.

El derecho a la portabilidad de los datos, según el RGPD, permite a los interesados recibir sus datos personales en un formato estructurado, común y legible por máquinas, para poder transferirlos a otro responsable sin dificultades. Esto les da a los trabajadores la capacidad de mover sus datos personales entre diferentes sistemas automatizados. Este derecho refuerza la transparencia y control sobre sus datos, ya que les permite gestionar y reutilizar la información proporcionada, sin depender únicamente del sistema original¹². Por su parte, se permite a los interesados oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, al tratamiento de sus datos personales¹³. Esto significa que los trabajadores pueden oponerse al uso de sus datos en sistemas automatizados de toma de decisiones si consideran que dicho uso afecta negativamente sus derechos y libertades.

Para los sistemas automatizados de toma de decisiones e IA, especialmente importante es el art. 22 RGPD. Este precepto dispone que las personas tienen el derecho de no ser sometidas a decisiones que se basen únicamente en el tratamiento automatizado, incluyendo la elaboración de perfiles, cuando estas decisiones tienen efectos legales o un impacto significativo en ellas. Por tanto, se prohíbe, como regla general, este tipo de

⁹ Véase art. 13.2./RGPD, muy similar a lo dispuesto en el citado art. 64.4.d/ET.

¹⁰ Véase art. 11 LOPDGDD.

¹¹ Véase art. 12.1 RGPD.

¹² Véase art. 20 RGPD.

¹³ Véase art. 21 RGPD.

decisiones, que incluyen decisiones sobre contratación, despidos, evaluaciones de desempeño y otras decisiones laborales críticas. Sin embargo, la citada disposición establece tres excepciones, permitiendo tales decisiones automatizadas si:

- están autorizadas por una ley de la Unión o de un Estado miembro;
- son necesarias para la celebración o ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento;
- se basan en el consentimiento explícito del interesado. Esto podría aplicarse a sistemas de evaluación de desempeño automatizados, siempre que se cumplan las condiciones legales y se garantice la protección adecuada de los derechos de los trabajadores.

Para garantizar la protección de los interesados, cuando se aplican las excepciones, se requiere la implementación de medidas adecuadas para salvaguardar sus derechos, libertades e intereses legítimos. Esto incluye, al menos, el derecho a obtener intervención humana, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión¹⁴. Estas salvaguardias son esenciales para garantizar que los trabajadores no sean injustamente perjudicados por decisiones automatizadas y que tengan la oportunidad de cuestionar y comprender las decisiones que les afectan. Por tanto, lo que harán estas herramientas tecnológicas será complementar la labor de las personas, no sustituirlas¹⁵.

Finalmente, destaca la necesidad de realizar una Evaluación de Impacto relativa a la Protección de Datos (EIPD) cuando un tipo de tratamiento de datos, especialmente si utiliza nuevas tecnologías (como son los sistemas automatizados que utilizan IA), pueda entrañar un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas. Conociendo que el Reglamento IA considera esos sistemas de alto riesgo, parece entenderse que las empresas deberán realizar la EIPD.

Esta evaluación debe llevarse a cabo antes de iniciar el tratamiento de datos y tiene como objetivo identificar y mitigar los riesgos asociados. La EIPD debe incluir una descripción detallada de las operaciones de tratamiento de datos que se planean realizar. Además, debe evaluar la necesidad y la proporcionalidad de estas operaciones en relación con sus objetivos. También es esencial identificar los riesgos potenciales para los derechos y libertades de los interesados y proponer medidas para mitigar esos riesgos, como garantías, medidas de seguridad y mecanismos para

¹⁴ Véase art. 22.3 RGPD.

¹⁵ A. GARCÍA, *El uso de la inteligencia artificial plantea algunos retos para las relaciones laborales*, en bloglaboral.garrigues.com, 21 marzo 2024.

proteger los datos personales¹⁶. Así, cuando el tratamiento de datos personales, especialmente mediante sistemas automatizados de toma de decisiones, pueda implicar un alto riesgo para los derechos y libertades de los trabajadores, las empresas deben realizar una EIPD, identificando y mitigando los riesgos asociados al uso de IA¹⁷.

2.4. Las Directrices Éticas para una IA Fiable

Las Directrices Éticas para una IA Fiable fueron presentadas por el Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre la IA de la Comisión Europea el 8 de abril de 2019, y el derecho de información de los trabajadores en empresas que utilizan sistemas automatizados de toma de decisiones están profundamente interconectados. Estas directrices exigen que los sistemas de IA sean transparentes y explicables, lo que se alinea con el derecho de los trabajadores a ser informados sobre los parámetros y reglas que rigen estos sistemas. Esta transparencia permite a los empleados comprender cómo y por qué se toman decisiones que afectan sus condiciones laborales, promoviendo un entorno de trabajo más justo y comprensible. Bonsón destacó la importancia de la transparencia, señalando que es crucial para garantizar que los sistemas de IA sean comprensibles y explicables, permitiendo a las partes interesadas entender las decisiones tomadas por estos sistemas¹⁸.

Por otro lado, las directrices enfatizan la importancia de la intervención y supervisión humanas en los sistemas de IA. Esto se refleja en el derecho de los trabajadores a ser consultados sobre la implementación de estos sistemas, permitiéndoles intervenir y supervisar las decisiones automatizadas que puedan impactar su empleo. La supervisión humana garantiza que los sistemas de IA no operen de manera autónoma sin control, protegiendo así los derechos y el bienestar de los empleados.

Por último, tanto las directrices éticas como el derecho de información de los trabajadores subrayan la importancia de la privacidad y la gestión adecuada de los datos personales. Los trabajadores tienen derecho a saber cómo se utilizan sus datos en los sistemas de IA, asegurando que su privacidad sea respetada y que los datos se manejen de manera ética y segura.

¹⁶ Véase art. 35 RGPD.

¹⁷ AEDP, *Interés vital y protección de datos*, en www.aepd.es, 14 octubre 2024.

¹⁸ E. BONSON, *Principios éticos y requisitos para una inteligencia artificial fiable*, ponencia a la X Jornada Foro AECA de Instrumentos Financieros, Madrid, 30 octubre 2019, p. 16.

2.5. El Reglamento IA: una revolución en el derecho a la información

El novedoso Reglamento de la Unión Europea sobre inteligencia artificial (Reglamento IA) establece un marco jurídico uniforme para el desarrollo, la comercialización y el uso de sistemas de IA en la Unión Europea. Pese a que entró en vigor el 1 de agosto de 2024, el mismo dispone que será de aplicación desde el 2 de agosto de 2026, siendo las obligaciones contenidas en el mismo aplicables desde el 2 de agosto de 2027¹⁹, por lo que nos encontramos en este momento en un periodo de transición en el que todos los operadores de los Estados Miembros deben desarrollar y cumplir con todas las exigencias antes de la citada fecha.

Este reglamento tiene varias implicaciones técnicas y jurídicas, especialmente en relación con el derecho de los trabajadores a ser informados sobre los sistemas automatizados de toma de decisiones que utilizan IA.

En primer lugar, cabe destacar la división que realiza sobre el riesgo de la IA, pudiendo este ser mínimo o nulo, limitado, de alto riesgo o inaceptable. Como señala Mercader Uguina, el Reglamento IA viene a reconocer que algunos sistemas de IA pueden no suponer un riesgo y que los riesgos pueden variar en virtud de cada sistema, requiriendo distintos sistemas para mitigarlos. Por ello, el Reglamento IA crea tanto para fabricantes y proveedores como para responsables del despliegue (en su caso, los empleadores) todo un régimen de obligaciones, garantías y responsabilidades, que viene doctrinalmente a denominarse como el «triángulo de oro»²⁰.

Los sistemas automatizados de IA de toma de decisiones son considerados por este Reglamento como de alto riesgo²¹, lo que implica que deben cumplirse determinadas obligaciones específicas que limitan el poder de dirección del empresario²² para garantizar la seguridad, transparencia y protección de los derechos fundamentales²³:

- la implementación de un sistema de gestión de riesgos continuo y actualizado. Esto incluye identificar, analizar y mitigar los riesgos

¹⁹ Véase art. 113, Reglamento IA.

²⁰ J.R. MERCADER UGUINA, *Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación*, en www.elforodelabos.es, 9 mayo 2024.

²¹ Véase art. 6.2 y Anexo III.4.b, Reglamento IA.

²² D. PÉREZ DEL PRADO, *El Reglamento de IA y la transparencia*, en www.elforodelabos.es, 23 mayo 2024.

²³ Véase arts. 9-16, Reglamento IA.

asociados con el uso de IA, especialmente aquellos que puedan afectar la salud, seguridad y derechos fundamentales de las personas;

- la calidad de los datos utilizados para entrenar los sistemas de IA debe ser de alta calidad, pertinentes y representativos. De esta manera se evitarán sesgos y errores que puedan afectar negativamente a los trabajadores²⁴;
- se requiere una documentación técnica detallada que demuestre el cumplimiento de los requisitos del Reglamento IA. Esta documentación debe estar disponible para las autoridades competentes y debe incluir información sobre el diseño, desarrollo y funcionamiento del sistema de IA;
- los sistemas de IA que vayan a utilizarse deben de ser capaces de mantener registros de todas las operaciones relevantes para asegurar la trazabilidad y facilitar la supervisión y auditoría por parte de las autoridades competentes;
- especial relevancia tienen los arts. 13 y 26.7 del Reglamento IA. El primero dispone que los sistemas de IA deben ser transparentes, por lo que los trabajadores deben ser informados sobre la existencia y funcionamiento de estos sistemas, incluyendo los criterios y procedimientos utilizados para tomar decisiones que les afecten. Por su parte, el segundo obliga a informar tanto a trabajadores como a sus representantes de que estarán expuestos a sistemas de IA en su lugar de trabajo;
- la garantía de que los sistemas de IA puedan ser supervisados por humanos para minimizar los riesgos asociados con su uso y asegurar que las decisiones automatizadas puedan ser revisadas y corregidas si es necesario;
- la precisión y robustez de los sistemas de IA, debiendo ser precisos y seguros frente a manipulaciones externas, incluyendo medidas para proteger los sistemas contra ciberataques y garantizar su funcionamiento fiable;
- los proveedores y usuarios de sistemas de IA de alto riesgo tienen obligaciones específicas, como asegurar el cumplimiento de los requisitos del Reglamento IA, realizar evaluaciones de conformidad y cooperar con las autoridades competentes.

Pasando a analizar el contenido del art. 13 del Reglamento IA, éste establece obligaciones para los desarrolladores de los sistemas de IA de alto riesgo, señalando que estos sistemas deben tener una transparencia

²⁴ COMISIÓN EUROPEA, *Ley de IA*, en digital-strategy.ec.europa.eu, 14 octubre 2024.

adecuada para que los responsables de su despliegue puedan interpretar y usar correctamente sus resultados de salida, las decisiones tomadas por estos sistemas deben ser explicables, permitiendo a los usuarios y a las personas afectadas entender cómo se llegó a una decisión específica. Además, deben de acompañarse unas instrucciones de uso con información concisa, completa, correcta y clara para que sea fácilmente comprensible por aquellos que vayan a desplegar estos sistemas. Como afirma Pérez del Prado, nada impide extender esta regla al ámbito de la empresa²⁵.

Con respecto a la trazabilidad, las empresas deben mantener registros detallados de los datos utilizados para entrenar los sistemas de IA y de los algoritmos empleados²⁶. Esto es esencial para auditar y verificar el funcionamiento del sistema. Los sistemas de IA deben ser monitoreados continuamente para detectar y corregir posibles errores o sesgos, y deben ser auditables por autoridades competentes para asegurar el cumplimiento de las normativas. Por poner un ejemplo, imaginemos una empresa que utiliza un sistema de IA para la selección de personal. Según el Reglamento IA, ésta deberá informar a los candidatos sobre el uso de IA en el proceso de selección y explicar cómo el sistema evalúa las solicitudes. Además, se deben mantener registros de los datos utilizados para entrenar el sistema, asegurando que estos datos sean representativos y no sesgados. También es necesario proporcionar explicaciones claras a los candidatos sobre por qué fueron seleccionados o rechazados, basadas en los criterios del sistema de IA, y monitorear el sistema regularmente para detectar y corregir cualquier sesgo o error que pueda surgir durante su uso.

Las decisiones tomadas por estos sistemas deben ser explicables, permitiendo a los usuarios y a las personas afectadas entender cómo se llegó a una decisión específica. Como refieren Floridi y Cowls, la transparencia y la explicabilidad son fundamentales para garantizar la confianza en los sistemas de IA²⁷, entendiéndose por explicabilidad

la capacidad de generar una explicación sobre el comportamiento del modelo a partir de los datos utilizados, de los resultados obtenidos y del proceso completo de la toma de decisión en función de la audiencia o perfil de los destinatarios a los que se dirige la explicación la capacidad de generar una explicación sobre el comportamiento del modelo a partir de los datos utilizados, de los resultados obtenidos y del proceso

²⁵ D. PÉREZ DEL PRADO, *op. cit.*

²⁶ Véase art. 12, Reglamento IA.

²⁷ L. FLORIDI, J. COWLS, *A Unified Framework of Five Principles for AI in Society*, en *Harvard Data Science Review*, 2019, n. 1.1.

completo de la toma de decisión en función de la audiencia o perfil de los destinatarios a los que se dirige la explicación²⁸.

La capacidad de explicar las decisiones automatizadas es crucial para la responsabilidad y la ética en el uso de IA. Por su parte, Binns destaca la importancia de la trazabilidad y la capacidad de auditoría en los sistemas algorítmicos, señalando que la documentación detallada y el monitoreo continuo son esenciales para garantizar que estos sistemas funcionen de manera justa y conforme a las normativas²⁹. El Reglamento IA busca asegurar que los sistemas de IA sean lo más transparentes y trazables posible para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la responsabilidad y la confianza en estos sistemas.

Antes de la entrada en vigor de esta obligación de transparencia y trazabilidad, los países miembros de la Unión Europea deberán adaptar sus leyes nacionales para alinearlas con los requisitos del Reglamento IA, estableciendo o designando autoridades nacionales competentes para supervisar el cumplimiento del reglamento, y publicando guías y directrices para ayudar a las empresas a entender y cumplir con los requisitos. También sería conveniente la implementación de programas de capacitación y concienciación para educar a las empresas y a los trabajadores sobre la importancia de la transparencia y trazabilidad en los sistemas de IA.

Finalmente, cabe destacar las responsabilidades o consecuencias del no cumplimiento de todas las obligaciones indicadas en el Reglamento IA una vez entre en vigor las citadas disposiciones. En este sentido, el Reglamento ha fijado un contundente y demoledor³⁰ sistema de sanciones. Según su considerando 168, es fundamental poder exigir el cumplimiento de la normativa a través de sanciones y otras medidas. El art. 99.4 establece un régimen de multas para quienes incumplan sus obligaciones, que pueden alcanzar hasta 15 millones de euros o, en el caso de empresas, hasta el 3% de su facturación mundial si esta cantidad es mayor. Esto incluye también las responsabilidades de quienes desplieguen sistemas de IA³¹.

²⁸ J.R. MERCADER UGUINA, *El reglamento de Inteligencia Artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, n. 67, p. 340.

²⁹ R. BINNS, *Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy*, en *Proceedings of Machine Learning Research*, 2018, vol. 81, p. 6.

³⁰ J.R. MERCADER UGUINA, *Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación*, cit.

³¹ Véase art. 99.4, Reglamento IA.

2.6. La Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales

Antes que nada, cabe indicar que esta Directiva está en fase de propuesta, no habiendo aún entrado en vigor. Aunque el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo provisional sobre la misma el 8 de febrero de 2024, y este acuerdo fue confirmado por los ministros de Empleo y Asuntos Sociales el 11 de marzo de 2024, todavía quedan algunos pasos formales antes de su implementación definitiva. Una vez finalizados, los Estados Miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la directiva a su legislación nacional, por lo que no será plenamente aplicable hasta que cada país miembro haya adaptado sus leyes nacionales para cumplir con los nuevos requisitos establecidos.

La Directiva pretende aumentar la transparencia fijando medidas para garantizar el derecho de información de los trabajadores que desempeñen sus servicios en el ámbito del trabajo en plataformas digitales que utilizan sistemas automatizados de toma de decisiones basados en IA. Obliga a estas plataformas a ser transparentes sobre el uso de algoritmos en la gestión de los trabajadores, por lo que deben informar a los trabajadores, entre otras cosas, sobre la existencia y el funcionamiento de estos sistemas, incluyendo los criterios y procedimientos utilizados para tomar decisiones automatizadas que les afecten. Además, deberán hacerlo de manera «transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo»³². Se pretende que dicha información no sólo deba suministrarse a los trabajadores y/o sus representantes, sino que también a las autoridades laborales competentes³³.

También pretende introducir medidas como:

- la realización de una evaluación del impacto relativo a la protección de datos, siguiendo lo establecido en el art. 35 RGPD, y teniendo en consideración las opiniones de los trabajadores de las plataformas;
- la supervisión humana de los sistemas automatizados, asegurando que las decisiones tomadas por estos sistemas puedan ser revisadas y corregidas si es necesario;
- derecho a impugnar las decisiones automatizadas, lo que les proporciona una vía para cuestionar y revisar las decisiones que

³² Véase el art. 9.2 de la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

³³ Véase el art. 11 de la propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales.

consideran incorrectas o injustas.

A la espera de su definitiva aprobación, la directiva busca equilibrar el uso de tecnologías avanzadas con la protección de los derechos laborales, asegurando que los trabajadores estén bien informados y protegidos frente a posibles abusos o errores en la toma de decisiones automatizadas. Esto representa un avance significativo en la regulación del trabajo en plataformas digitales y en la protección de los derechos de los trabajadores en la economía digital. Como indica Bastidas Cid,

por la sola razón de ignorar los nuevos fenómenos legales nacidos como consecuencia del uso nuevas tecnologías evitemos ser víctimas y victimarios de vulneración de los derechos fundamentales como la intimidad, el honor, la propia imagen y la protección de los datos personales³⁴.

2.7. El Convenio Marco sobre inteligencia artificial, derechos humanos, democracia y Estado de Derecho

El Convenio Marco del Consejo de Europa sobre inteligencia artificial, derechos humanos, democracia y Estado de Derecho es el primer tratado internacional jurídicamente vinculante en este ámbito cuyo objetivo principal es garantizar que las actividades relacionadas con los sistemas de IA sean coherentes con los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho. Entrará en vigor el primer día del mes siguiente a la finalización de un período de tres meses desde que al menos cinco signatarios lo hayan ratificado, entre los cuales debe haber al menos tres Estados miembros del Consejo de Europa. Además, otros países, incluso fuera del Consejo de Europa, podrán unirse al tratado en cualquier momento, comprometiéndose a cumplir con las disposiciones que este establece.

Este convenio establece principios fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y no discriminación, la protección de la intimidad y los datos personales, la transparencia, la rendición de cuentas y la fiabilidad. Además, promueve la cooperación internacional y la alfabetización digital para asegurar un uso responsable y beneficioso de la IA.

Determinados preceptos del convenio ayudan a asegurar que los trabajadores estén bien informados y protegidos en un entorno donde se utilizan sistemas de IA para la toma de decisiones:

- art. 8. Dispone que cada parte adoptará o mantendrá medidas para garantizar que existan requisitos adecuados de transparencia y

³⁴ Y.V. BASTIDAS CID, *op. cit.*, p. 41.

supervisión adaptados a los contextos y riesgos específicos con respecto a las actividades dentro del ciclo de vida de los sistemas de IA, incluso con respecto a la identificación de los contenidos generados por esos sistemas;

- art. 9. Las empresas deben ser responsables de las decisiones tomadas por los sistemas de IA. Los trabajadores tienen derecho a saber quién es responsable de las decisiones automatizadas y cómo pueden impugnar decisiones que consideren injustas o incorrectas;
- art. 11. Subraya la importancia de proteger la privacidad y los datos personales, debiendo ser los trabajadores informados sobre qué datos se recopilan, cómo se utilizan y cómo se protegen;
- art. 14. Los trabajadores deben tener acceso a recursos efectivos para impugnar decisiones automatizadas que afecten significativamente sus derechos;
- art. 16. Recoge el deber empresarial de realizar evaluaciones de riesgo e impacto para identificar y mitigar posibles efectos adversos de los sistemas de IA sobre los derechos humanos, incluyendo los derechos laborales. Los resultados de estas evaluaciones deben ser comunicados a los trabajadores.

Parece evidente que el Convenio pretende garantizar que el uso de sistemas de IA respete y promueva los derechos humanos, la democracia y el Estado de Derecho. Establece principios de transparencia, rendición de cuentas y protección de datos personales, asegurando que los trabajadores estén informados sobre cómo los sistemas automatizados de toma de decisiones pueden afectar sus derechos y condiciones laborales. Además, proporciona mecanismos efectivos para que los trabajadores puedan impugnar decisiones automatizadas injustas, promoviendo un entorno laboral justo y equitativo.

3. El derecho de información de los trabajadores en España en la era de la automatización de decisiones por sistemas que utilizan IA

El derecho de información de los trabajadores en España tiene una base normativa sólida que se articula tanto en la legislación laboral general como en las regulaciones colectivas específicas, vinculándose a principios fundamentales de transparencia y participación en las relaciones laborales. Este derecho está concebido para garantizar que las personas trabajadoras y sus representantes legales puedan acceder a información relevante sobre aspectos que afecten a sus condiciones laborales, salud y seguridad, así

como a las decisiones empresariales que puedan afectar directamente al empleo y las relaciones laborales.

Las consecuencias de que la introducción de nuevas tecnologías no se informe a las personas trabajadoras puede entrañar determinados riesgos que pueden afectar tanto al derecho de defensa y seguridad jurídica de los trabajadores como a su propia seguridad y salud, generando situación como el estrés o la ansiedad, y pudiendo derivar en enfermedades graves o consecuencias laborales no deseadas³⁵.

3.1. El marco normativo del Estatuto de los Trabajadores y la implicación de la “Ley Rider”

El Estatuto de los Trabajadores (ET) es la norma laboral general y básica para todas las personas trabajadoras del sector privado y personal laboral del sector público, fijando los derechos mínimos indispensables que todo trabajador ostenta en España.

Ya desde el inicio de su contenido, el ET se preocupa por establecer los que considera son derechos básicos de los trabajadores, siendo uno de éstos el derecho a la información, consulta y participación en la empresa³⁶. Pero este derecho no es siempre un derecho de carácter singular, sino que es articulado a través de la representación unitaria de los trabajadores, ya sean comités de empresa, delegados de personal y, en ocasiones, cuando la información está relacionada con la prevención de riesgos laborales, con los delegados de prevención³⁷.

Notoria importancia ostenta el art. 64 ET, que proporciona un marco amplio de protección y participación de las personas trabajadoras a través de sus representantes legales, con el objetivo de garantizar la transparencia empresarial y permitir la intervención del comité en decisiones que impacten directamente en la relación laboral. Establece el derecho de los comités de empresa a recibir información periódica sobre la situación económica y financiera de la empresa, así como sobre la evolución del empleo. Además, se reconoce el derecho de los representantes de los

³⁵ P.V. MOORE, *Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores*, en BBVA, [El trabajo en la era de los datos](#), 2019, p. 98.

³⁶ Véase art. 4.1./ET.

³⁷ Véase art. 36.2.c, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Téngase en cuenta que los sistemas automatizados de toma de decisiones, como se ha señalado, pueden conllevar riesgo que afectan no sólo a los derechos de los trabajadores, sino igualmente a su seguridad y salud en el trabajo, por ello los delegados de prevención pueden ostentar igualmente un papel protagonista.

trabajadores a conocer cualquier decisión empresarial que pueda tener un impacto sobre los derechos laborales de los empleados, como las medidas que afecten a la organización del trabajo o los cambios en las condiciones de empleo. Por su relevancia, estas medidas afectan a la introducción de sistemas automatizados de toma de decisiones que utilizan IA. El citado precepto define información como 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»³⁸.

Por otro lado, el derecho de consulta implica un diálogo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, donde se intercambian opiniones y se busca, en algunos casos, un informe previo del comité antes de que la empresa adopte ciertas decisiones. Entiende el legislador que estos derechos de información y consulta deben ejercerse bajo un «espíritu de cooperación» entre las partes, considerando tanto los intereses empresariales como los derechos de los trabajadores.

Como norma general, y entrando a las materias específicas a las que el comité de empresa tiene legalmente derecho a obtener información de manera trimestral, estas son:

- la evolución del sector económico;
- la situación económica de la empresa, producción y ventas, y aspectos medioambientales que afecten al empleo;
- la contratación prevista y las modalidades contractuales que se utilizarán;
- estadísticas laborales, como enfermedades profesionales, accidentes de trabajo, índices de siniestralidad y absentismo.

Además, de forma anual, el comité debe recibir información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, incluyendo datos sobre la proporción de géneros en los distintos niveles profesionales y la implementación de medidas de igualdad. Y, de manera adicional, destaca el hecho de que el comité de empresa también tiene derecho a acceder a ciertos documentos clave de la empresa, como el balance, la cuenta de resultados y los modelos de contrato utilizados.

Sin embargo, la materia que destaca especialmente por ser objeto de la presente investigación es la incorporada por la denominada “Ley *Rider*”³⁹ dentro del propio art. 64.4, introduciendo en dicho precepto una letra *d* que recoge de forma específica el derecho del comité de empresa a, con la

³⁸ Véase art. 64.1 ET.

³⁹ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

periodicidad que sea procedente,

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.

Esta importante incorporación, que entró en vigor el 30 de diciembre de 2021, otorga el derecho de los representantes de las personas trabajadoras a ser informados sobre los parámetros y algoritmos que las empresas utilicen en sistemas de IA para la toma de decisiones que puedan influir en las condiciones de trabajo y el empleo, como la elaboración de perfiles.

La *Ley Rider* pretende adaptar el derecho a la información al nuevo «entorno laboral digitalizado»⁴⁰, obligando a las empresas a informar a los trabajadores sobre cómo los algoritmos y sistemas de IA influyen en decisiones que afectan sus condiciones laborales, como la contratación, la permanencia en el empleo y la evaluación de su desempeño. Sin embargo, este derecho no sólo se aplica a las plataformas digitales de reparto, sino que se extiende a cualquier sector económico que utilice algoritmos o IA para influir en el trabajo y las condiciones laborales, garantizando transparencia y equidad en la toma de decisiones automatizadas⁴¹, suponiendo un avance importante de cara a garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores y a la transposición del contenido del Reglamento IA.

El derecho de la representación legal de los trabajadores no sólo se limita a la mera información, sino que el derecho de consulta conlleva que esta representación está también legitimada para emitir informes con carácter previo a la adopción por parte de la empresa de decisiones que afecten a determinadas cuestiones, como es «la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo»⁴². Es evidente que los sistemas automatizados de toma de decisiones que utilizan IA son herramientas que tienen múltiples usos y que las empresas la utilizarán, entre otras cosas, para organizar y controlar todos los aspectos laborales que supongan alcanzar una mayor optimización de

⁴⁰ Véase *Exposición de Motivos*, Ley *Rider*.

⁴¹ E. GARRIDO PÉREZ, [El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales](#), en *NET21*, 2021, n. 4, pp. 1-2.

⁴² Véase art. 64.5.f ET.

los recursos. La información que obtengan será muy valiosa y servirá de base para la adopción de otras decisiones relevantes. Estos informes, que los representantes de los trabajadores deberán de emitir en un plazo máximo de 15 días desde que se les solicita y disponen de toda la información, servirán para que la empresa conozca el criterio de los trabajadores con respecto a la decisión adoptada, pudiendo llegar a reunirse y obtener una respuesta justificada de la empresa⁴³.

Sin perjuicio de lo anterior, el ET establece un derecho de información a favor de los trabajadores para otras materias relevantes donde la información previa de los trabajadores es esencial para que puedan adoptar una decisión como consecuencia de actuaciones empresariales que puedan afectarles tanto individual como colectivamente. Esto ocurre, por ejemplo, cuando se produce uno o varios traslados, exigiéndose que los trabajadores sean informados con antelación de los cambios que puedan afectar a sus condiciones laborales, o cuando uno o varios trabajadores sufren una modificación sustancial de condiciones de trabajo, debiendo ser informados previamente del mismo para que puedan reaccionar de manera adecuada. Teniendo la información necesaria, tendrán la facultad de ejercer sus derechos de defensa, aceptando voluntariamente la decisión u oponiéndose a la misma. Además, se reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados y consultados de manera efectiva en relación con dichas modificaciones⁴⁴.

3.2. La Ley Orgánica de Libertad Sindical: la importancia de contar con los sindicatos

La LO 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), también juega un papel relevante en el derecho de información, garantizando que los sindicatos, como representantes de los intereses colectivos de las personas trabajadoras, tienen el derecho de recibir información relevante para la defensa de los intereses de sus trabajadores.

La LOLS asegura que los representantes sindicales, concretamente los delegados sindicales (representantes de los trabajadores afiliados a un sindicato en el centro de trabajo), puedan acceder a la información necesaria para llevar a cabo sus funciones. Esto incluye datos sobre las condiciones laborales, la marcha de la empresa y cualquier otro aspecto que pueda afectar a los trabajadores. Este derecho de información permite a los

⁴³ Véase art. 64.6 ET.

⁴⁴ Véase arts. 40 y 41 ET.

sindicatos negociar de manera efectiva y proteger los derechos de los trabajadores.

Cuando las empresas tienen la obligación de suministrar información a los representantes de los trabajadores, la tienen también para con los delegados sindicales⁴⁵, por lo que los sindicatos deben ser igualmente informados sobre cómo estos sistemas afectan a los trabajadores. Esto incluye lo referente a la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones basados en IA establecido en el art. 64.4.d ET. Además, el suministro de esta información debe entenderse en un sentido amplio ya que, como afirma la jurisprudencia,

la tendencia legal, en armonía con el derecho derivado de la Unión Europea, no es otra que la potenciación de los derechos de información y consulta de los representantes legales de los trabajadores y, en atención al artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de los representantes sindicales y, por tanto, de los Sindicatos a quienes estos últimos representan en el seno de las empresas⁴⁶.

Por tanto, dentro de ese derecho a la información deben incluirse detalles sobre los algoritmos utilizados, que deben ser transparentes y contrastables⁴⁷, los datos procesados y los criterios de decisión. La máxima transparencia en el uso de IA es crucial para evitar discriminaciones y asegurar que las decisiones automatizadas sean justas y equitativas.

Así, la LOLS pretende garantizar que los representantes sindicales tengan acceso a la información relevante para poder desempeñar su función representativa de manera efectiva, facultando a sindicatos y comités de empresa a solicitar información sobre temas laborales que afecten al colectivo de trabajadores, lo que incluye aspectos relacionados con los

⁴⁵ El art. 10.3 LOLS extiende los efectos del art. 64.4 ET.

⁴⁶ STSJ Madrid 522/2022, de 3 de junio (rec. 362/2022). Esta sentencia reafirma el derecho de los representantes sindicales a recibir información relevante sobre la plantilla de las empresas, pero garantizando la protección de los datos personales de los trabajadores al exigir que esta información esté dissociada de dichos datos. Además, subraya el equilibrio entre los derechos de información sindical y la privacidad de los empleados, citando también la importante STC 185/2003, de 26 de noviembre (rec. 4628/1996) que confirma que los derechos de los trabajadores no deben ser sacrificados en nombre de la transparencia empresarial. De forma específica, dispone que «La libertad de información constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical, porque el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales».

⁴⁷ J. ANDRÉS, R. DOMÉNECH, *Políticas públicas en la era de la disrupción digital*, en BBVA, *op. cit.*, p. 124.

sistemas automatizados de toma de decisiones que utilicen IA.

3.3. La Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en desarrollo de la normativa europea

La LOPDGDD se basa en gran medida en el RGPD de la Unión Europea, estableciendo un marco común para la protección de datos personales en toda la UE. De hecho, se remite al mismo en numerosas ocasiones. La LOPDGDD entró en vigor el 7 de diciembre de 2018, tan sólo unos meses después de que el RGPD comenzara a aplicarse (25 de mayo de 2018).

La LOPDGDD fue creada para adaptar y complementar el RGPD en el contexto español, asegurando que la normativa nacional esté alineada con los estándares europeos. Este proceso comenzó en 2012 con la presentación del *Data Protection Package* por parte de la Comisión Europea, culminando con la adopción del RGPD y posteriormente la LOPDGDD⁴⁸.

La norma nacional de protección de datos tiene una relación directa con los sistemas automatizados de toma de decisiones y el uso de IA en las empresas toda vez que, según dispone su art. 2.1, «Lo dispuesto en los Títulos I a IX y en los artículos 89 a 94 de la presente ley orgánica se aplica a cualquier tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales», lo que implica, respecto al derecho de información de los trabajadores, que cuando los datos personales sean obtenidos de los mismos, la empresa deberá facilitarles una serie de información básica, a la que podrán acceder de forma sencilla e inmediata⁴⁹. Se trata de:

- la identidad del responsable del tratamiento y de su representante, en su caso;
- la finalidad del tratamiento;
- la posibilidad de ejercer los derechos establecidos en los arts. 15-22 RGPD⁵⁰.

Por su parte, si la elaboración de perfiles implica decisiones automatizadas que puedan tener efectos jurídicos o afecten de manera

⁴⁸ A. RALLO LOMBARTE, *El nuevo derecho de protección de datos*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, 2019, n. 116.

⁴⁹ Esta información básica se incluye en el art. 11.2 LOPDGDD, siendo un mínimo que reduce en gran medida la amplitud de informaciones a suministrar estipuladas en el art. 13 RGPD.

⁵⁰ Se refiere a los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento, notificación, portabilidad de datos, oposición y el derecho a no ser objeto de una decisión basada de forma exclusiva en el tratamiento automatizado de datos.

relevante al interesado (como, por ejemplo, el rechazo de una solicitud empleo sin intervención humana), la persona afectada debe ser informada de su derecho a oponerse a este tipo de decisiones⁵¹. La LOPDGDD, trasponiendo lo dispuesto en el RGPD, trata de proteger a los afectados de ser objeto de decisiones que se basen solamente en el tratamiento automatizado de datos. Como indica Baz Rodríguez,

resulta esperable que los deberes informativos de la LOPDP-GDD hayan de servir para potenciar tanto el control de la legalidad de la medida como la función consultiva del informe previo previsto en la normativa laboral⁵².

En el caso de que los datos personales no se hubieran obtenido directamente del interesado (por ejemplo, si los datos provienen de terceros), el responsable del tratamiento debe cumplir con su deber de información conforme al art. 14 RGPD, estableciendo la LOPDGDD igualmente una información básica, la cual debe incluir las categorías de datos que están siendo objeto de tratamiento (esto es, qué tipo de datos se está recopilando y utilizando), así como las fuentes de las que proceden esos datos personales, es decir, de dónde ha obtenido el responsable la información.

Finalmente, cabe destacar la referencia a los derechos relacionados con decisiones individuales automatizadas, incluida la realización de perfiles. En este punto, la LOPDGDD se remite de nuevo a lo dispuesto en los arts. 21 y 22 RGPD que ya han sido analizados con anterioridad. Esta remisión acentúa la prohibición de que los interesados sean sometidos a decisiones basadas exclusivamente en el tratamiento automatizado, incluidas las elaboraciones de perfiles, cuando estas decisiones produzcan efectos jurídicos sobre ellos o los afecten de manera similar y significativa.

3.4. La negociación colectiva: el AENC V y los convenios colectivos

En España, la negociación colectiva es un instrumento fundamental para fomentar los derechos de las personas trabajadoras, incluido el derecho a la información, especialmente ahora que las empresas están implementando sistemas automatizados de toma de decisiones que IA. El derecho a la información adquiere una relevancia mayor a medida que las

⁵¹ Véase el art. 11.2 LOPDGDD en relación con el art. 22 RGPD.

⁵² J. BAZ RODRÍGUEZ, *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Wolters Kluwer, 2019, p. 203.

tecnologías avanzadas empiezan a desempeñar un papel crucial en la gestión laboral, ya que los trabajadores y sus representantes necesitan entender cómo estos sistemas impactan en las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo y la igualdad de trato. Para que las negociaciones sean eficaces, como indica Fernández Ramírez, es importante que los negociadores sean competentes y entendidos en el tema, debiendo ser las autoridades públicas las que apoyen a los interlocutores sociales ofreciendo una formación adecuada para ello⁵³.

Los acuerdos entre los agentes sociales son una fuente esencial del derecho de información ya que pueden establecer unas directrices que impliquen una protección directa de los trabajadores. Entre dichos acuerdos destaca la 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 (AENC V), así como los convenios colectivos que cada sector o empresa puede negociar para establecer mecanismos adicionales de acceso a la información.

El AENC V es un pacto firmado en mayo de 2023 entre las principales organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (CCOO y UGT) de España que tiene como objetivo principal mejorar las condiciones laborales, fomentar la estabilidad en el empleo y promover la negociación colectiva como herramienta clave para adaptar las relaciones laborales a los cambios económicos y tecnológicos. Es un compromiso, sin fuerza normativa, entre los principales agentes sociales a la hora de negociar convenios colectivos y cualquier otro tipo de acuerdo que aborda específicamente la transición tecnológica y digital, incluyendo el uso de sistemas automatizados de toma de decisiones basados en IA.

En este contexto, el acuerdo, haciendo hincapié en la progresiva importancia de la IA y de su impacto en el ámbito laboral, dispone que el uso incorrecto y opaco de esta tecnología podría llevar a la toma de decisiones empresariales sesgadas y discriminatorias. Para ello, establece varias directrices importantes para que en la negociación colectiva se garantice un uso adecuado de la IA⁵⁴, ampliando el contenido recogido en el art. 64.4.d ET:

- garantizar que las decisiones automatizadas puedan ser revisadas por personas para asegurar transparencia y seguridad en el uso de IA;
- los trabajadores tienen derecho a conocer de manera clara cómo los

⁵³ M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2024, n. 10, p. 118.

⁵⁴ Véase Cap. XVI.3, AENC V.

algoritmos afectan a decisiones laborales, como contrataciones o despidos, para evitar sesgos y discriminación. Piénsese que en países como Alemania existe la obligación legal a cargo de la empresa de facilitar a los representantes de las personas trabajadoras un experto en IA cuando éstos lo soliciten, e incluso la empresa necesita del consentimiento de estos representantes para poder implantar el sistema de IA, ofreciendo una enorme seguridad jurídica a los trabajadores⁵⁵;

- recomienda establecer criterios que aseguren el uso correcto de la IA y que las empresas informen regularmente a los representantes de los trabajadores.

Las medidas del AENC V buscan asegurar que la implementación de tecnologías avanzadas en el ámbito laboral sea justa y transparente, protegiendo los derechos de los trabajadores y fomentando un entorno de trabajo más equitativo y seguro.

En los últimos años, determinados sectores ya han comenzado a tener en consideración en la negociación colectiva el problema de la implantación de sistemas de IA para la toma de decisiones empresariales. Es el caso del sector de la banca, cuyo convenio colectivo, publicado en el *Boletín Oficial del Estado* el 30 de marzo de 2021, ha sido uno de los pioneros en tratar esta cuestión, adelantándose a la propia *Ley Rider*. El citado convenio colectivo destaca que el uso de herramientas basadas en algoritmos, si bien puede aportar mejoras en la gestión empresarial, optimizando procesos y decisiones, cuando estas mejoras se aplican al ámbito laboral, es necesario un enfoque cuidadoso para evitar consecuencias negativas para los trabajadores. Dispone que los trabajadores tienen derecho a no ser sometidos a decisiones basadas exclusivamente en procesos automatizados y que, salvo algunas excepciones legales, las decisiones deben incorporar intervención humana. Además, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por decisiones basadas únicamente en algoritmos y pueden exigir la intervención de un responsable designado por la empresa si surge algún conflicto o discrepancia con dichas decisiones. Por otro lado, las empresas tienen la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores cuando utilicen sistemas de IA o analítica de datos en los procesos de toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos, siempre que estos procesos sean completamente automatizados, sin intervención humana. Esta obligación de información incluye aspectos clave como los datos utilizados para alimentar los algoritmos, la lógica subyacente al funcionamiento de los sistemas, y la evaluación de los

⁵⁵ D. REYES, *Estrategias sindicales y negociación sobre la IA*, en www.grantthornton.es, 26 julio 2024.

resultados obtenidos por dichos sistemas⁵⁶. La evaluación del impacto de los resultados resulta un paso importante, viniendo a trasponer lo dispuesto en la [Carta de Derechos Digitales](#)⁵⁷, pese a que esta Carta no tiene rango de ley ni de disposición reglamentaria. Sin duda, este enfoque busca asegurar transparencia y proteger los derechos de los trabajadores frente a posibles impactos negativos de la automatización.

En el mismo sentido que el convenio colectivo de la banca, aunque de manera más reciente, se ha pronunciado el convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito⁵⁸.

En general, estamos asistiendo de forma progresiva a una transformación digital que tiene repercusión también en la negociación colectiva y, desde este momento, va a ser protagonista en los convenios colectivos tanto sectoriales como de empresa, ofreciendo a los trabajadores más garantías para hacer efectivo el derecho a la información y consulta y así poder conocer y, en su caso, controlar la legalidad del poder de dirección que la empresa ejerce sobre ellos.

4. Conclusiones

Del estudio realizado se sacan varios puntos en claro. En primer lugar, que actualmente nos encontramos en fase de preparación para lo que viene: la aplicación de un Reglamento IA cuyas obligaciones esenciales entrarán en vigor el 2 de agosto de 2027 y que pretende ser un punto de inflexión en la regulación del uso de los sistemas algorítmicos de toma de decisiones que utilizan IA y del derecho de información a favor de los usuarios de éstos, extendiendo su aplicación al ámbito laboral.

Se ha comprobado que Europa ha ido haciendo los deberes para asegurar el derecho de información de los trabajadores consagrado en el art.

⁵⁶ Véase art. 80.5, Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

⁵⁷ Véase la Consideración 4.XIX.6 de la [Carta de Derechos Digitales](#) creada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transición Digital el 14 de julio de 2021, según la cual, «En todo caso, el desarrollo y uso de algoritmos y cualesquiera otros procedimientos equivalentes en el ámbito laboral exigirá una evaluación de impacto relativa a la protección de datos que incluirá en su análisis los riesgos relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en esta Carta y en particular la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta, con especial atención a los derechos de conciliación».

⁵⁸ Véase art. 35.5, Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, primero garantizándolo abiertamente en la Directiva (UE) 2019/1152 en cuanto a los aspectos esenciales de su relación laboral, luego garantizando la información de sus datos personal realizando incluso una evaluación de impacto (RGPD), ofreciendo unas directrices éticas en IA y aprobando el Reglamento IA, que abre y garantiza en mayor medida ese derecho de información. Además, con la Directiva relativa a la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas digitales y el Convenio Marco sobre inteligencia artificial, derechos humanos, democracia y Estado de Derecho se pretende ampliar aún más la información y las garantías a las que los trabajadores tendrán derecho cuando las empresas utilicen sistemas de IA para toma de decisiones.

Por su parte, aunque es cierto que el Reglamento IA fija determinadas novedades, y que otros países como Alemania van un paso por delante en esta materia, lo cierto es que en España se ha comenzado a avanzar en la dirección adecuada debido, entre otras cosas, a la inclusión realizada por la Ley *Rider* del art. 64.4.d ET, obligando a las empresas a aportar a los representantes legales de las personas trabajadoras los parámetros, reglas e instrucciones de los sistemas algorítmicos o de IA. Esta garantía, extensiva a los delegados sindicales (LOLS), junto con el derecho a ser informado al facilitar datos personales que vayan a ser tratados de forma automatizada (LOPDGDD) y el progresivo auge de la negociación colectiva en aras a fomentar el derecho a la información de los trabajadores cuando se utilizan sistema de IA en la empresa hace que en España exista una protección adecuada. Con todo, se prevé que esta protección irá en aumento conforme se vayan adoptando las medidas del Reglamento IA, sobre todo a la vista del listado detallado de las instrucciones de uso de los sistemas de IA y de las robustas sanciones previstas en caso de incumplimiento de las obligaciones por parte de, entre otros, los empresarios como responsables del despliegue de esta tecnología.

Como cabe apreciar, el desarrollo y regulación de la IA plantea numerosos desafíos jurídicos y tanto las autoridades europeas como nacionales deben actuar con paciencia y claridad al establecer criterios uniformes, asegurando que las partes implicadas cumplan con las normativas. Como siempre, la realidad va por delante de la norma y las autoridades deberán ir adaptando la normativa a esta realidad cambiante. Lo que es evidente es que el uso de sistemas de IA debe gestionarse de manera responsable para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y evitar vulnerar la legislación laboral y de protección de datos. La regulación futura deberá ir equilibrando la innovación tecnológica con la salvaguarda de los derechos y garantías en el ámbito laboral, tarea que no

será fácil para los legisladores.

En definitiva, la información es poder y el abanico de normativa europea y nacional analizada pretende empoderar a los trabajadores para contrarrestar la posición de ventaja de las empresas, quienes ante los vacíos normativos se presume que podrían aprovechar su privilegiada situación para omitir datos que sean relevantes para los intereses de los trabajadores en las relaciones laborales.

5. Bibliografía

- AEDP (2024), *Interés vital y protección de datos*, en www.aepd.es, 14 octubre
- ALEMÁN PAÉZ F. (2020), *Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos*, en *Temas Laborales*, n. 153, pp. 13-60
- ANDRÉS J., DOMÉNECH R. (2019), *Políticas públicas en la era de la disrupción digital*, en BBVA, *El trabajo en la era de los datos*
- BASTIDAS CID Y.V. (2019), *El cumplimiento de los principios del tratamiento de datos personales establecidos en el reglamento general de protección de datos de la unión europea en proyectos de Big Data*, en *Informática y Derecho – 2ª Época*, n. 6, pp. 15-48
- BAZ RODRÍGUEZ J. (2019), *Privacidad y protección de datos de los trabajadores en el entorno digital*, Wolters Kluwer
- BINNS R. (2018), *Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy*, en *Proceedings of Machine Learning Research*, vol. 81, pp. 1-11
- BONSÓN E. (2019), *Principios éticos y requisitos para una inteligencia artificial fiable*, ponencia a la X Jornada Foro AECA de Instrumentos Financieros, Madrid, 30 octubre
- COMISIÓN EUROPEA (2024), *Ley de IA*, en digital-strategy.ec.europa.eu, 14 octubre
- FERNÁNDEZ RAMÍREZ M. (2024), *La negociación colectiva ante la digitalización de las condiciones de trabajo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 10, pp. 101-122
- FLORIDI L., COWLS J. (2019), *A Unified Framework of Five Principles for AI in Society*, en *Harvard Data Science Review*, n. 1.1
- GARCÍA A. (2024), *El uso de la inteligencia artificial plantea algunos retos para las relaciones laborales*, en bloglaboral.garrigues.com, 21 marzo
- GARRIDO PÉREZ E. (2021), *El nuevo y complejo derecho de información sobre algoritmos y sistemas de inteligencia artificial que inciden en el empleo y las condiciones laborales*, en *NET21*, n. 4, pp. 1-7

- GOERLICH PESET J.M. (2024), *Actuaciones administrativas automatizadas en el orden social y Reglamento de Inteligencia Artificial*, en www.elforodelabos.es, 16 mayo
- MERCADER UGUINA J.R. (2024), *El reglamento de Inteligencia Artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 67, pp. 327-351
- MERCADER UGUINA J.R. (2024), *Los usos de alto riesgo en el ámbito laboral de la IA y la autocertificación*, en www.elforodelabos.es, 9 mayo
- MOORE P.V. (2019), *Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores*, en BBVA, *El trabajo en la era de los datos*
- PÉREZ DEL PRADO D. (2024), *El Reglamento de IA y la transparencia*, en www.elforodelabos.es, 23 mayo
- RALLO LOMBARTE A. (2019), *El nuevo derecho de protección de datos*, en *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 116, pp. 45-74
- REYES D. (2024), *Estrategias sindicales y negociación sobre la IA*, en www.grantthornton.es, 26 julio
- RIVERA EISENMANN M. (2021), *Transparencia e Inteligencia Artificial: una nueva perspectiva*, en *Encrucijada*, n. 37, suplemento especial, pp. 60-71
- VALLE MUÑOZ F.A. (2023), *El derecho de información algorítmica de los representantes legales de los trabajadores*, en *Consell Obert*, n. 376, pp. 15-18

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.

