

El impacto de los sistemas de inteligencia artificial en la negociación colectiva, y los nuevos derechos y obligaciones digitales

The impact of artificial intelligence systems on collective bargaining

El V AENC representa un importante marco regulatorio para la aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) en las relaciones laborales, marco mediante el cual los convenios colectivos pueden desempeñar un papel central en la regulación de esta tecnología disruptiva. Sin embargo, este estudio muestra que este papel aún es muy limitado, especialmente considerando que los nuevos derechos y deberes digitales relacionados con la IA y la gestión algorítmica, como los de supervisión, explicación, revisión y rectificación, principalmente en lo que respecta a las decisiones automatizadas, aún son en gran medida inéditos en nuestros convenios colectivos. Además, una de las premisas contenidas en dicho V AENC, relativa al desarrollo de un necesario «control humano» de la IA, presenta evidentes dificultades técnicas, especialmente en lo que respecta a los sistemas más avanzados de esta tecnología, dificultades que deberán abordarse de forma más específica en la futura negociación colectiva.

Adimen Artifiziala (IA) lan-harremanetan aplikatzeko AENC V arau-esparru garrantzitsua da. Esparru horren bidez, hitzarmen kolektiboek funtsezko zeregina bete dezakete teknologia disruptibo horren erregulazioan. Hala ere, azterlan honek erakusten du zeregin hori oraindik oso mugatua dela, bereziki kontuan hartuta IAren eta kudeaketa algoritmikoarekin lotutako eskubide eta betebehar digital berriak, hala nola gainbegiratze, azalpen, berrikuspen eta zuzenketakoak, batez ere erabaki automatizatuei dagokienez, neurri handi batean gure hitzarmen kolektiboetan oraindik ez direla argitaratu. Gainera, IHren beharrezko «giza kontrola» garatzeari buruzko V. AENC horretan jasotako premisetako batek zaitasun tekniko nabarmenak ditu, batez ere teknologia horren sistema aurreratuenei dagokienez, eta zaitasun horiei modu espezifikoagoan heldu beharko zaie etorkizuneko negoziazio kolektiboan.

The V AENC represents an important regulatory framework for the application of AI in labor relations, in which collective agreements can play a central role in regulating this disruptive technology. However, this study shows that this role is still very limited, especially considering that the new digital rights and duties related to AI and algorithmic management, such as those of supervision, explanation, review, and rectification, mainly with respect to automated decisions, are still and to a large extent unpublished in our collective agreements. In addition, one of the premises contained in that V AENC regarding the development of a necessary «human control» of AI has evident technical difficulties, especially with respect to the most advanced systems of this technology, difficulties that will have to be addressed more specifically by future collective bargaining.

Índice

113

1. Introducción
2. La regulación de la IA en la negociación colectiva reciente: rasgos más destacados
3. Sobre la viabilidad y dificultades del “control humano” de los sistemas de IA predicado en la negociación colectiva
4. Sobre la adopción (y ejecución) de decisiones automatizadas basadas en sistemas de IA
5. Un trascendental reto regulatorio para la negociación colectiva: Los nuevos deberes/derechos digitales empresariales de supervisión, revisión y rectificación respecto a los sistemas automatizados de toma de decisiones
6. A modo de conclusión

Referencias bibliográficas

Palabras clave: Directiva de Plataformas-Inteligencia artificial, Negociación colectiva, Nuevos derechos y obligaciones digitales, Sistemas automatizados de adopción de decisiones.

Keywords: Platforms Directive, Artificial Intelligence, Collective bargaining, New digital rights and obligations, Automated decision-making systems.

Nº de clasificación JEL: J52, O33, J80

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1516>

Fecha de entrada: 18/08/2025

Fecha de aceptación: 15/09/2025

1. INTRODUCCIÓN

Si examinamos las estadísticas que provienen de organismos como la OCDE en relación con los parámetros esenciales de la negociación colectiva en esos países (OCDE 2025), parámetros tales como número de convenios, trabajadores incluidos en su ámbito de cobertura, intensidad regulatoria y trascendencia de las materias ordenadas, podremos deducir que, en términos generales, la negociación colectiva sigue ocupando un lugar central en la “gobernanza” de las relaciones laborales en múltiples países. Es, por tanto, y en la actualidad, el principal vehículo de ordenación de las condiciones de trabajo en la mayoría de los países desarrollados y ostenta un papel relevante en muchas economías emergentes.

Lo anterior ha de ser rápidamente matizado, en el sentido de que esa centralidad ha sido claramente limitada en una serie de países, principalmente debido a fac-

tores tales como la crisis económica, la globalización o la falta de apoyo institucional. (Visser, J., Hayter S. y Gammarano, R. 2017).

Sin embargo, visto desde la perspectiva histórica, desde los inicios del siglo XX hasta la segunda década del siglo XXI, lo cierto es que la gran mayoría de los sistemas de relaciones laborales occidentales –tal vez la mayor excepción es USA- no han desarrollado alternativas regulatorias importantes a través de la norma estatal o el contrato de trabajo que hayan relegado a la marginalidad al sistema laboral de negociación colectiva (Eurofound, 2022).

Los factores que han limitado el protagonismo de la negociación colectiva seguramente volverán bien cuando se den en ciclos determinados –caso de la crisis económica o pandémica– o bien con toda probabilidad van a seguir estando presentes –caso de la globalización y sus recientes evoluciones contrarias.

Por tanto, y desde la perspectiva del debate actual, a la negociación colectiva se le sigue reconociendo un papel central o tendencialmente central en múltiples sistemas de relaciones laborales. Materias como la estructura y cuantía salariales, el tiempo de trabajo, la clasificación profesional y la mayor polivalencia funcional o la formación permanente en el puesto de trabajo solo pueden desarrollar el protagonismo que se les requiere en el ámbito de las relaciones laborales mediante la negociación colectiva.

Sin embargo, el verdadero desafío que actualmente debe afrontar la negociación colectiva es la disrupción sistémica y global que representan y representarán las nuevas tecnologías, y muy especialmente, entre ellas, la que se considera como la tecnología central, que es la IA¹, y el riesgo de ser desplazada de una forma general hacia una relativa marginalidad reguladora por las alteraciones radicales que la IA introduce en la organización del trabajo, en especial, y en la empresa, en general (OIT 2025).

Así, tecnologías como la IA y las relacionadas con ella, tales como la IoT (internet de las cosas) o la robótica, pueden provocar un cambio acentuado en las funciones a desarrollar por las personas trabajadoras, tanto en su interacción con las mismas, como en las condiciones materiales en que se desarrolla su prestación.

1 A nuestros efectos, vamos a considerar como sistema de IA aquel definido en el art. 3.1 del Reglamento 2024/1698 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (RIA, en adelante) que prácticamente se reproduce en la otra norma fundamental en materia de IA, la del Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights , Democracy and Rule of Law, de 5 de septiembre de 2024 (Convenio Marco, en adelante), en su art. 2, esto es “un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales”.

Como ya hemos señalado en otro lugar (Del Rey Guanter, S. 2017), la “gran convergencia” de las tecnologías disruptivas, retroalimentadas entre sí para escalar en sus efectos innovadores – IA respecto a robótica o IoT, o estas dos últimas entre sí - implica una aceleración exponencial en los cambios, al mismo tiempo que acentúa una clara imprevisibilidad respecto a su impacto en el mercado de trabajo, en las relaciones laborales o en la propia negociación colectiva como sistema (Doellgast, V. *et al.* 2025), (OIT 2025).

Se trata, además, de un impacto sistémico sobre todos los pilares subjetivos y objetivos sobre los que se basa el sistema de relaciones laborales, en tanto que las innovaciones provocadas por la IA: a) afectan a todas las personas trabajadoras, con independencia de género o edad; b) impactan en todas las ocupaciones profesionales, desde las menos hasta las más cualificadas, con especial incidencia en las de carácter intermedio; c) inciden en todos los países, sea cual sea su nivel de desarrollo, haciendo que en gran medida puedan pasar -o “saltar”- en cuestión de pocos años a estadios de “madurez” industrial o de servicios que en otros países han necesitado muchas décadas de evolución económica y social; d) alteran todos los sectores económicos: agricultura, construcción, industria y servicios, con consecuencias asimétricas, pero disruptivas en todos ellos; y, en fin, e) repercuten en todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño, desde las más micro (incluyendo autónomos) hasta las multinacionales de mayor tamaño y con alto grado de globalización en su organización.

Obviamente lo anterior no se traduce en procesos simétricos y regulares, sino que, dependiendo de cómo se adopten y apliquen los sistemas de IA y sus “agentes” (“AI agents”), y de las características diferenciales que tengan los sectores económicos, empresariales, ocupacionales, organizativos, productivos y técnicos, tendrá efectos diversos en tiempo, intensidad, espacio, etc. Pero, en cualquier caso, tanto en el presente como, especialmente, en un futuro inmediato asistiremos, de forma gradual o más repentina, a un cambio sustancial en la forma de producir o prestar el servicio.

Todo ello incidirá en la organización del trabajo, en el mercado laboral, en la gestión de las personas trabajadoras y, desde luego, en el marco regulatorio laboral, en general, y en la negociación colectiva en especial (OIT 2025), (Eurofound, 2024), (Banco Santander, 2025). Por lo que se refiere a esta última, esas tecnologías van a afectar no sólo a la relación de la negociación colectiva con las otras fuentes regulatorias como la norma estatal, el contrato de trabajo o las facultades empresariales unilaterales de ordenación (Del Rey Guanter, S; Ginès A., (Dir.) 2023), sino a los propios elementos definitorios del sistema negocial (ámbito subjetivo, ámbito funcional, tipos de acuerdos colectivos, proceso de negociación, materias a negociar, niveles de negociación...) (OIT 2025).

De lo anterior son conscientes nuestros interlocutores sociales, como demuestra la incorporación al Capítulo XVI del V AENC de unos apartados dedicados a las

nuevas tecnologías, en general, y a la IA en particular, y en los que se llama a los convenios y acuerdos colectivos a asumir un especial protagonismo.

Nuestro objetivo en este estudio es analizar cómo la negociación colectiva más reciente está afrontando ese reto del V AENC sobre la regulación de la IA, especialmente en dos aspectos esenciales, como son el desarrollo del “control humano” y el establecimiento de nuevos deberes y derechos para asegurar dicho control.

Aunque podemos ya avanzar la insuficiencia de esa regulación convencional, examinaremos qué nuevos contenidos pueden desarrollar los convenios colectivos respecto a ese “control humano”, siguiendo básicamente para ello las líneas de deberes y derechos que establece el articulado de la Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (Directiva de plataformas, en adelante). Dicho articulado se considera como base para una regulación más general de la IA en el lugar de trabajo, como ha concluido el CESE² y se contiene en una importante iniciativa de propuesta de Directiva del Parlamento Europeo actualmente en tramitación³.

Son estas regulaciones de la UE, en vigor o en tramitación, las que establecen las bases para la ordenación por la negociación colectiva del impacto de la IA en las condiciones de trabajo, de forma que debemos analizar si aquellas dejan espacio para que los convenios y acuerdos colectivos desarrollos todo su potencial al respecto.

2. LA REGULACIÓN DE LA IA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RECIENTE: RASGOS MÁS DESTACADOS

2.1. Principios esenciales en el V AENC sobre IA

El marco en el que tenemos que analizar la regulación contenida en la negociación colectiva más reciente es el contemplado en el V AENC de 2023⁴. De ahí que debamos considerar previamente sus líneas generales para determinar el nivel de se-

-
- 2 Comité Económico y Social Europeo, Opinión de 22 de enero de 2025, en especial sus conclusiones.
- 3 Borrador del “Informe legislativo de iniciativa propia del Parlamento Europeo” de 12 de junio de 2025 con “Recomendaciones a la Comisión sobre la Digitalización, la IA y la Gestión Algorítmica en el Lugar de Trabajo”, en cuyo Anexo se contiene una propuesta de Directiva “Sobre Gestión Algorítmica en el Lugar de Trabajo”. Nos referiremos a este documento en adelante como propuesta de Directiva.
- 4 El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023 (AENC), en su capítulo XVI dedicado a la “Transición Tecnológica, Digital y Ecológica” contempla dos apartados trascendentales a nuestros efectos. El primero, dedicado a la “Transición tecnológica y digital”, para el incremento de su productividad y competitividad. El otro apartado, más relevante aún a efectos de este estudio, es el 3: “Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos”.

guimiento en la negociación colectiva reciente de tales líneas y su nivel de innovación al respecto. Dado el carácter del Acuerdo, obligacional y no normativo, su aplicación no es estrictamente obligatoria, aunque las partes muestren su interés y voluntad de trasladarlo a los convenios colectivos.

El Acuerdo se basa en tres principios: Primero, la importancia de dar información “transparente y entendible” sobre algoritmos e IA, tanto a los representantes como a las personas trabajadoras. Segundo, evitar sesgos discriminatorios en el uso y resultados de la IA en la gestión laboral de tales personas. Tercero -y a este principio le vamos a prestar especial atención-, la obligación de garantizar el control humano sobre la IA y la gestión algorítmica. Como veremos, la principal incógnita sobre este último principio es si su implementación resulta técnicamente posible.

2.2. La IA en los convenios colectivos recientes

A continuación, vamos a reseñar las cláusulas más relevantes sobre IA en diversos convenios colectivos recientes – principalmente en el periodo de vigencia de lo establecido en el V AENC sobre el tema- tanto el ámbito estatal como el autonómico, provincial y de empresa⁵.

Un primer grupo de convenios son aquellos que se limitan a una llamada genérica para una adecuada utilización de la IA bajo los principios de transparencia, razonabilidad y ética⁶.

Un segundo grupo de convenios colectivos se relaciona con el deber de información empresarial establecido en el art. 64.4 d) ET⁷. No obstante, esta obligación

-
- 5 En los convenios colectivos referidos a continuación se ha utilizado el archivo al respecto del Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humano, recopilado por su Office Manager, Sandra Peris Sampedro.
- 6 III Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos), (BOE de 6 de abril de 2024): “Disposición adicional cuarta. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a realizar un uso transparente, razonado y ético de la inteligencia artificial, conforme a los criterios y reglas que se establezcan en la normativa de aplicación”.
- 7 Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla (2024-2026) (BOPSE, 6 de noviembre 2024): “art. 22. Representación Colectiva; Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (2023-2025) (DOGC de 23 de septiembre 2024), art. 55 h); Convenio Colectivo Estatal de Comercio de Distribuidores de Especialidades y Productos Farmacéuticos (BOE de 23 de Septiembre de 2022) art. 31; XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE de 24 de junio de 2022) art. 94. También VIII Convenio Colectivo de SafetyKleen España, SA, 2024-2026. BOE de 26 de julio de 2025 (art. 66). Convenio Colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE de 5 de marzo de 2025) (art. 50); X Convenio Colectivo de Danone, SA, 2022-2024 (BOE de 25 de noviembre de 2023) (art. 57); Convenio Colectivo del Grupo Allianz, 2022-2026 (BOE 154/2023, de 29 de junio de 2023) (art. 38).

de información conoce distintas variantes. A veces, el precepto estatutario se amplía para referirse a una denominada “transición digital” que evidentemente incluye la gestión algorítmica y la IA⁸. También se sigue esta línea de concreción informativa de una forma más centrada en la IA en el reciente convenio colectivo para la Industria Química⁹. Ello contrasta con los convenios que se limitan a establecen un deber genérico de informar por parte de la empresa a la RLT en caso de que se vaya a implantar la gestión algorítmica en cualquier ámbito de la relación laboral¹⁰.

En ocasiones, esta referencia al art. 64.4 d) ET se acompaña de ciertas precisiones, advirtiendo que esta información es especialmente relevante cuando se refiere a la gestión algorítmica o al uso de la IA para la toma de decisiones automatizadas que “se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”. Se añade también que la información ha de ser inteligible, aunque al mismo tiempo estableciendo importantes limitaciones, como la referida al código fuente¹¹. Otras veces, el derecho de información se intensifica al referirse a un “intento de descifrar las claves” de los algoritmos utilizados¹². En algunos convenios, este derecho de información está especialmente centrado en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que pueda provocar la introducción de nuevas tecnologías¹³. Hay convenios que centran este control en la fase de ingreso, sea en general o respecto a un determinado colectivo¹⁴. En el otro extremo de la vida laboral, hay convenios que se

8 Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña (2022-2025) (BOPC, 31 de octubre 2022): art. 47. Transición digital.

9 XXI Convenio Colectivo general de la industria química (BOE de 17 de febrero de 2025): art. 10.

10 Convenio Colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU, 2023-2025 (BOE de 14 de mayo de 2024): art. 10. Uso de algoritmos en las relaciones laborales.

11 Convenio Colectivo de Acciona Mobility, SA., (BOE de 21 de febrero de 2023): art. 42. Derechos digitales; Convenio Colectivo de Takeaway Express Spain SL (JUST EAT) (BOE de 17 de diciembre de 2021): art. 68. Derechos digitales.

12 Convenio Colectivo de Intervento 2, SL, 2024-2027 (BOE de 5 de febrero de 2025): ANEXO II. Protocolo de uso de dispositivos y medios, reglas de uso de los dispositivos tecnológicos.

13 XXX Convenio Colectivo de «El Norte de Castilla, S.A.», (BOCYL, 5 de marzo de 2025): art. 12. Modificaciones laborales.

14 Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresas de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Provincia de Sevilla y provincia, aprobando las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI+. (BOPS de 1 de julio de 2025) (Vigencia desde 26 de mayo de 2025); art. 1 Medidas de acceso al empleo. También en relación con este colectivo, Convenio Colectivo de Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, 2025-2027. BOCM de 1 de marzo de 2025 : Anexo II. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Acceso al empleo. Más en general, pero también respecto a esta fase de ingreso, Convenio Colectivo de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, 2023-2026 (BOCM de 26 de abril de 2025): art. 10. Ingresos, período de prueba y ceses; Convenio Colectivo de Airbus Defence and Space, SAU; Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA, 2024-2027. (BOE de 17 de mayo de 2025) (Disposición adicional 7^a).

centran, en cuanto a las consecuencias de la implantación de la IA, en la fase de jubilación¹⁵.

Un nivel superior es cuando el convenio colectivo aborda directamente la posibilidad o no de adopción de decisiones automatizadas afectantes a condiciones de trabajo o a sus limitaciones¹⁶, incluso a veces estableciendo una matizada prohibición¹⁷.

En ocasiones, la regulación convencional de la IA se centra en los efectos que su implantación puede tener sobre las características esenciales que tiene la prestación de servicios para la persona humana¹⁸.

Hay convenios en los que se crea un órgano de seguimiento, cuando la IA puede adoptar decisiones automatizadas sin “intervención humana”¹⁹.

En otras ocasiones, se hace un llamamiento general a la aplicación de la normativa europea una vez sea traspuesta a nuestra normativa interna, tal vez ignorando que hay normas europeas, como el RIA, que no necesitan traspaso por ser de aplicación directa²⁰.

15 XXVI Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA, (BOE de 30 de agosto de 2024): art. 54. *Jubilación forzosa*. También III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, (BOE de 28 de febrero de 2024): art. 12 bis. Jubilación forzosa. En el mismo sentido, Convenio colectivo de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU., (BOE de 11 de agosto de 2023) (art. 60).

16 Convenio Colectivo de empresas de mediación de seguros privados, (BOE de 15 de noviembre de 2023): art. 15. También, en este sentido, Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2021) art. 14.

17 Convenio Colectivo de Gestoras de la Información y Documentación de la Provincia de Gipuzkoa. (BOG de 21 de mayo de 2024): art. 50. Digitalización. ...la empresa no podrá tomar “decisiones basadas únicamente” en los datos recogidos por los algoritmos de la empresa, siendo necesaria una intervención humana significativa...” También el XXV Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 1 de enero de 2025: art. 80.5 ...las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de “decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas”. En sentido similar, Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, (BOE de 17 de julio de 2024): art. 35.5 Derechos ante la inteligencia artificial...las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de “decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley...

18 V Convenio Colectivo estatal del sector de radiodifusión comercial sonora, BOE nº 294, de 6 de diciembre de 2024: Disposición adicional cuarta. ...En cualquier caso, se respetará el derecho a la propiedad intelectual de las personas trabajadoras, de forma que el uso de la voz solo podrá utilizarse exclusivamente para la producción acordada contractualmente.

19 Generali Seguros y Reaseguros, SAU (BOE de 11 de septiembre de 2024): art. 9.- Organización del trabajo, desconexión y transformación digital..... 5. Las partes firmantes se comprometen a constituir un comité de seguimiento y transformación digital de carácter paritario...

20 Convenio Colectivo del Grupo SIS, 2024-2027 (BOE de 25 de noviembre de 2024): art. 10.

2.3. Rasgos generales de la regulación de la IA por los convenios colectivos relevantes

De estas regulaciones es posible destacar algunos rasgos:

- No existe un nivel de innovación relevante respecto a lo establecido en el V AENC. La mayoría de los convenios colectivos se limitan a reproducir en todo o en parte lo allí regulado.
- La mayoría de los convenios se centran en el derecho de información, a veces reproduciendo lo establecido en el ET o en el V AENC y en otras ocasiones ampliando ese derecho o focalizándolo en determinadas fases o materias de la relación laboral.
- Un aspecto importante, pero apenas desarrollado en los casos en que se contempla, es el que se refiere a la posibilidad de aplicar o no decisiones automatizadas a través de los sistemas de AI o, más en general, por gestión algorítmica en el ámbito de las condiciones de trabajo, encontrándose ejemplos en ambos sentidos.
- La llamada a un uso ético de la IA se hace sin más precisión respecto a qué ha de entenderse por tal. (Del Rey Guanter, S. 2025).
- Muchos de los convenios señalados se refieren indistintamente a la gestión algorítmica –o a los algoritmos, sin más– y a la IA, cuando se trata de sistemas diferentes desde la perspectiva técnica y jurídica. Toda aplicación de sistemas de IA implica gestión algorítmica, mientras que lo contrario no es así, ya que puede darse esta gestión sin IA.
- Una obligación destacable que aparece en el V AENC y también en diversos convenios, es la necesidad de que la IA se aplique bajo “control humano”, siendo esta una obligación empresarial de compleja y difícil ejecución, como examinaremos en el siguiente apartado.
- Los derechos y obligaciones que aparecen específicamente relacionados en la Directiva de plataformas que, como hemos señalado, tienden a expandirse a todo uso de sistema de IA en las relaciones laborales –como demuestra la propuesta de Directiva–, no se han trasladado aún a los convenios colectivos. A ello nos referiremos en el último apartado de este estudio.

3. SOBRE LA VIABILIDAD Y DIFICULTADES DEL “CONTROL HUMANO” DE LOS SISTEMAS DE IA PREDICADO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Analizamos en este apartado si, como se predica en diversos convenios colectivos al amparo de lo dispuesto en la Sección XVI del V AENC, es posible, en cuanto obligación jurídica a cumplir por la empresa como empleadora y al mismo tiempo

como “responsable del despliegue” de sistemas de IA, el desarrollo de un “control humano” sobre los mismos. Hemos de indicar que, a efectos de este estudio, cuando hablamos de control “humano” nos estamos refiriendo esencialmente al control jurídico, es decir, al cumplimiento de la legalidad.

Para responder a esta pregunta, es preciso acudir a la definición del RIA sobre los sistemas de IA. Más concretamente, a su art. 3.1 que recoge las peculiaridades que hacen de esta máquina que alberga el sistema algo único, y ciertamente diferente de las máquinas o maquinarias que hasta ahora ha tenido en cuenta el ordenamiento jurídico laboral.

En primer lugar, se trata de una máquina-sistema que puede funcionar “con distintos niveles de autonomía”, desde niveles mínimos con predominante intervención humana hasta niveles máximos de autonomía, con un alto grado de independencia respecto del ser humano. Estamos, por tanto, ante un sistema que permite operar con un nivel importante de “auto-gestión”, lo que plantea ya de entrada la cuestión de cómo se ejerce el “control humano” sobre un sistema susceptible de “autogestionarse”, o, por para ser más exacto, de un sistema “automatizado”, en la terminología preferida por la Directiva de plataformas.

Otra de las características estructurales de esta máquina-sistema tan peculiar es que “puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue”. En el contexto de este art. 3.1, esa capacidad de adaptación no se refiere sólo a la intervención proveniente de humanos –especialmente proveedores o responsables del despliegue–, sino también a la originada por “autoadaptación”, entendida en un sentido amplio, es decir, no sólo la previamente programada, sino también la que la máquina determine de por sí en base a su propia autonomía.

Estas dos características estructurales, las de autonomía y autoadaptación, tienen a su vez dos consecuencias muy importantes desde la perspectiva jurídico-laboral. Por un lado, de la autonomía se puede deducir que la máquina tiene los resortes técnicos necesarios para desarrollar un “autoaprendizaje”. Por otro lado, y en base a su capacidad de autoadaptación, la máquina es cada vez más “inteligente”, pudiendo superar, al menos en determinados ámbitos, las capacidades de aprendizaje y adaptación del ser humano a lo largo de su vida. Estamos, pues, ante una máquina-sistema cuya inteligencia va progresando y cuyos resultados y no son meramente repetitivos²¹, sino cada vez más perfectos e innovadores.

21 Al respecto, hay que tener en cuenta que, junto a sistemas de IA especializados en tareas concretas –agentes de IA o “AI agents”–, a los que se aplica ese progresivo perfeccionamiento, el propio RIA ya prevé una regulación expresa para lo que denomina en el art. 3.63 como “modelo de IA de uso general”, definiendo tal modelo como aquel que “entrenado con un gran volumen de datos utilizando autosupervisión a gran escala … presenta un grado considerable de generalidad y es capaz de realizar de manera competente una gran variedad de tareas distintas”, destacándose al respecto como rasgo distintivo su multifuncionalidad. Uno de los temas esenciales que plantean estas características estructurales definitorias de la IA en el ámbito laboral, sea en su vertiente

Por otra parte, de acuerdo con el mismo art. 3.1 RIA, los “objetivos” pueden ser tanto “explícitos como implícitos”. Entre las múltiples definiciones de este art. 3 RIA no se incluye lo que ha de considerarse por tales “objetivos”, aunque es posible relacionarlos, aunque sea parcialmente, con el concepto de “finalidad prevista” a la que se refiere su apartado 12: “el uso para el que un proveedor concibe un sistema de IA”.

122 Hablamos de una identificación parcial porque los objetivos pueden ser dinámicos y porque a la finalidad inicial configurada por el proveedor habría que añadir otros objetivos establecidos por el responsable del despliegue, cuando este tenga la posibilidad de introducir alteraciones en la programación previa. Incluso la negociación colectiva podría intervenir en la fijación de “objetivos” respecto a la aplicación laboral de los sistemas de IA. A ello se une, finalmente, la propia adaptación autónoma del sistema durante su despliegue²².

Junto a estas características estructurales, el siguiente componente de la definición que recoge el art. 3.1 RIA se refiere al proceso, de carácter trifásico, por el cual funciona el sistema: 1) la información de entrada (input) genera 2) mediante un proceso de “inferencia” 3) resultados de salida (output). Se vuelve a plantear con ello una las cuestiones centrales de este análisis: hasta qué punto el “control humano” que predica la negociación colectiva siguiendo el V AENC puede ser realmente ejercitado en ese sistema trifásico.

En la fase inicial (input), los datos pueden ser suministrados por “humanos”, pero también por la propia máquina, incluyendo resultados “inferidos”, a su vez, por otros sistemas de IA. En efecto, en los sistemas de IA más complejos la nutrición de datos es masiva -cifrada en millones cuando no en billones y trillones- lo cual, como después señalaremos, acentúa el protagonismo de la búsqueda automatizada frente a la protagonizada por humanos. Por tanto, el control de legalidad (humano) se complica enormemente en el caso de búsqueda, selección e in-

multifuncional de IA de uso general, sea en su vertiente de aplicaciones concretas de tales sistemas -agentes-, es cómo altera la prestación de la persona trabajadora el co-trabajar (“co-working”) regularmente con una máquina que es cada vez más inteligente, que puede desarrollar progresivamente mejor las tareas específicas de su puesto de trabajo e incluso realizar otras que se van adicionando a las anteriores. Más aún, puede llegar a la situación en la que sea la máquina, y no otra persona trabajadora, la que instruya en las funciones a desarrollar por el ser humano y establezca los estándares de rendimiento y productividad, siendo la máquina-sistema el punto de comparación a todos los efectos a la hora de evaluar la situación y progreso profesional de la persona trabajadora. El ordenamiento laboral, y muy especialmente la negociación colectiva, tendría que determinar si esta evaluación comparativa puede permitirse y, especialmente, en qué condiciones.

22 Por cierto, estos objetivos no solo puedan ser dinámicos, sino también “implícitos”, con toda la ambigüedad que ello conlleva desde la perspectiva jurídica -piénsese por ejemplo en su trascendencia a efectos del derecho de información y de transparencia-. Lo anterior es, desde luego, manifestación clara de la indeterminación que rodea la definición tanto del proceso como de la finalidad en la relación máquina vs. humano.

troducción automatizada de cantidades masivas de datos realizadas por el propio sistema.

La segunda fase del sistema es el proceso de inferencia, esto es, el tratamiento de los datos de entrada para generar, mediante múltiples interrelaciones e integraciones, determinados resultados de salida. Tal proceso no siempre es humanamente controlable en todos los sistemas, especialmente en los neuronales más complejos, al menos en la actualidad. Aunque se están realizando esfuerzos para poder reducir el carácter de “caja negra” que se le adjudica en gran medida a esta fase en los sistemas más complejos –incluso aplicando a su vez sistemas de IA–, lo cierto es que en la actualidad tal comprensión y control no son plenos. Se pueden conocer y programar determinados componentes del proceso de inferencia –y a ello se refiere en distintos preceptos el RIA–, pero no es posible predicar un control completo del funcionamiento interno de la máquina durante el mismo.

En la tercera fase del sistema, los denominados “resultados de salida”, se pueden generar, según nos dice el art. 3.1 RIA, “predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones” que pueden influir, a su vez, “en entornos físicos o virtuales”.

Analizando individualmente cada uno de estos resultados posibles, seguramente el más neutro desde la perspectiva legal es el que se refiere a los contenidos. A diferencia de los otros tres resultados, en el “contenido” predomina el elemento esencialmente descriptivo e informativo, sin una valoración sobre el sentido que deba adoptar la decisión posterior de un ser humano, más allá de lo que este pueda deducir de tal información.

Por su parte, la “recomendación” incluye una valoración que sirve como apoyo o “respaldo” –por utilizar el término de la Directiva de plataformas– a una decisión humana. La valoración se diferencia, a su vez, de la “decisión” en que, en los sistemas automatizados esta se aplica directamente por el propio sistema, con conocimiento o supervisión humana, pero sin intermediación de una persona²³. El art. 3.1 RIA diferencia igualmente entre una decisión imperfecta o parcial, que puede ser ejecutada por la máquina pero que debe ser previamente validada por un humano, aunque este no la ejecute, y una decisión automatizada plena que no sólo se adopta

23 No obstante, esta posibilidad de que la máquina “recomiende” una determinada decisión o actuación al ser humano no es jurídicamente irrelevante, como pone de manifiesto que el art. 14. 4. b) RIA haga referencia explícita al denominado “sesgo de automatización”, conceptuado como “tendencia a confiar automáticamente o en exceso en los resultados producidos por un sistema de IA de alto riesgo”. Es esta una tendencia que, como señala la OIT implica un mayor riesgo de confianza excesiva en la máquina y que aumentará decididamente en un futuro inmediato con el perfeccionamiento cada vez mayor de los sistemas de IA. Ello no dejará de tener consecuencias desde la perspectiva jurídico-laboral, más allá del aumento de los riesgos laborales, como puede ser el nivel de negligencia o culpabilidad de la persona trabajadora, a efectos disciplinarios, o la inclinación cada vez mayor de la persona trabajadora –incluyendo personal directivos– a validar una recomendación dada por la máquina que se muestra ilegal o, más sencillamente, errónea desde la perspectiva organizacional o productiva.

por el sistema, sino que también es ejecutada directamente por la máquina, sin validación humana.

A efectos de evaluar desde una perspectiva jurídica estos posibles resultados, y especialmente la “decisión”, hay que tener en cuenta que, según el art. 6 de la RIA, la aplicación de la IA a las relaciones laborales es, en principio, de “alto riesgo”, aunque puede dejar de tener esa consideración cuando exista una acentuada intervención humana²⁴. Como ya se ha visto, y como expresión de la preocupación por el “control humano” de la IA, son precisamente los sistemas automatizados de toma de decisiones, sin intermediación humana, los que centran la atención de los convenios colectivos, aunque no tanto para prohibirlos como para establecer límites.

La predicción es, seguramente, el elemento más complejo e innovador de estos resultados de salida. No es tanto una recomendación de cara a una decisión posterior, sino una probabilidad –“previsibilidad” es el término jurídico más cercano que utilizan las normas de la UE²⁵ y de nuestro ordenamiento laboral²⁶- de que se dé un determinado hecho, acontecimiento, comportamiento o actitud de futuro que puede influir en la adopción de una decisión en el presente.

En cualquier caso, es en estos resultados, especialmente en las recomendaciones, decisiones y predicciones, donde reside el factor diferencial de esta máquina (IA) respecto a otras. Evidentemente todas las máquinas usadas en una empresa con fines productivos son instrumentos de trabajo de la entidad empleadora. Pero las diferencias entre la IA como máquina-sistema y el resto de las máquinas estriban, primero, en que aquella no sólo puede hacer recomendaciones -hecho ya de por sí relevante -, sino que puede emitir e incluso ejecutar directamente decisiones –más relevante aún-, y, segundo, lo cual es una absoluta novedad, que tales recomendaciones y decisiones puedan estar basadas en predicciones de la propia máquina.

24 Dichos supuestos, recogidos según el art. 6.3 RIA, se refieren a que “el sistema de IA esté destinado a mejorar el resultado de una actividad humana previamente realizada” o que el sistema de IA “esté destinado a detectar patrones de toma de decisiones o desviaciones con respecto a patrones de toma de decisiones anteriores y no esté destinado a sustituir la valoración humana previamente realizada sin una revisión humana adecuada, ni a influir en ella”.

25 Este es el caso de la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, especialmente en lo indicado en los arts. 4.2.m) y 10 respecto a la “previsibilidad mínima del trabajo” o de que “el patrón de trabajo sea total o mayoritariamente imprevisible”. El propio RIA va a utilizar este término de previsibilidad cuando se refiere al concepto de “uso indebido razonablemente previsible” (art. 3.13), en cuanto utilización de un sistema de IA para una finalidad distinta a la programada, sea por un comportamiento humano o por una interacción con otros sistemas de IA.

26 Así, lo indicado en el art. 48.2 ET (reformado por la Ley 2/2025 en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras) respecto a “cuándo, a juicio del órgano de cualificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión...”.

Desde la óptica laboral, posiblemente una de las cuestiones más relevantes es si en un futuro relativamente próximo la negociación colectiva incluirá la posibilidad de que una promoción profesional, una contratación, una movilidad funcional, una modificación de condiciones o un despido se haga en base a una proyección realizada por IA, y, más relevante aún, si ello puede servir como justificación legal suficiente para las decisiones empresariales basadas en causas económicas, productivas, técnicas y organizativas en los supuestos previstos en los arts. 40, 41, 47, 51 o 52 ET²⁷.

En conclusión, en la definición de la máquina-sistema (IA) del art. 3.1 RIA concurren características estructurales que complican enormemente el proceso de “control humano”, tales como la autonomía (que puede llegar a ser máxima), la adaptabilidad en función de la evolución y cambios en las circunstancias circundantes y la determinación de objetivos que no sólo pueden ser variables, sino incluso implícitos, con la ambigüedad que esto último implica desde la perspectiva jurídica. Igualmente, en el proceso trifásico del sistema que define el art. 3.1 RIA, el “control humano” es, en la actualidad al menos, relativo y limitado, especialmente en los sistemas más complejos, y tenderá a desplazarse a la fase final de aplicación y ejecución de los resultados generados por la IA. Lo anterior va a tener, como veremos a continuación, importantes consecuencias para el rol regulador de la negociación colectiva respecto a la Inteligencia Artificial.

4. SOBRE LA ADOPCIÓN (Y EJECUCIÓN) DE DECISIONES AUTOMATIZADAS BASADAS EN SISTEMAS DE IA

La Directiva de plataformas, que por cierto no hace alusión alguna al RIA, define la gestión algorítmica, con o sin IA, como un “sistema automatizado” de “seguimiento” o “toma de decisiones”. A su vez, como ya hemos señalado, puede darse una intermediación por un ser humano para la ejecución de la decisión o ser esta adoptada de manera directa por el sistema.

En lo que se refiere a las decisiones “automatizadas”, la Directiva únicamente excluye las que afecten a las materias descritas en el art. 10.5 (básicamente supuestos en los que la decisión pueda originar un “perjuicio” para la persona trabajadora “equivalente” a la suspensión o terminación de la relación laboral). A sensu contrario, cuando no se trate de estas materias y, sobre todo, cuando no se origine un perjuicio equivalente a tales medidas suspensivas o extintivas para la persona trabajadora, se estaría admitiendo la ejecución directa de decisiones

²⁷ Hay que tener en cuenta al respecto que la doctrina de nuestros tribunales laborales respecto a tales causas empresariales es que las mismas deben ser “actuales”, y no “futuras”, lo cual puede dificultar el que tales causas se fundamenten en predicciones de situaciones o circunstancias empresariales que puedan darse a medio o largo plazo.

adoptadas por la máquina, lo que, sin duda, tiene una gran relevancia jurídico-laboral²⁸.

Estamos, por tanto, ante una cuestión trascendental y un ámbito apropiado para ser regulado y acotado por la negociación colectiva respecto a la adopción de decisiones automatizadas por sistemas de IA y sus posibles limitaciones.

Ahora bien, si se admite la ejecución directa de decisiones automatizadas sobre las condiciones del trabajo en plataforma, tiene toda la lógica que la propia Directiva de plataformas establezca también los instrumentos, especialmente mediante la concreción de nuevos derechos y obligaciones digitales, dirigidos a limitar los efectos negativos de aquellas. Como veremos después, esto abre para la negociación colectiva otro relevante campo regulatorio en relación con estos nuevos

28 A la cuestión de decisiones automatizadas también se refiere el ya citado borrador de “Informe legislativo de iniciativa propia del Parlamento Europeo” de 12 de junio de 2025 con “Recomendaciones a la Comisión sobre la Digitalización, la IA y la Gestión Algorítmica en el Lugar de Trabajo”, con Anexo con propuesta de Directiva “Sobre Gestión Algorítmica en el Lugar de Trabajo” en cuyo artículo 6 se commina a los Estados miembros a “asegurarse que las decisiones respecto a la iniciación o terminación de una relación laboral .. su renovación o no renovación o cualquier cambio en la remuneración no están adoptadas solamente sobre la base de la gestión algorítmica”, de forma que tales decisiones deben estar adicionalmente sujetas a la revisión y determinación final de un supervisor humano”. Como se ve, es una redacción más limitada que la que contiene la Directiva de plataformas, especialmente por excluir esa referencia genérica e indeterminada a “perjuicio equivalente”. Por su parte, el borrador de Convenio Internacional de la OIT sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, aprobado el 13 de junio de 2025, dispone al respecto, en una regulación con referencia también a derechos/deberes que analizamos en estos apartados 4 y 5 de nuestro estudio:” X. Impacto del uso de sistemas automatizados

Art. 15. Todo Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que informen a los trabajadores digitales, antes de su empleo o contratación, y a sus representantes o a las organizaciones representativas de trabajadores y, cuando existan, a las organizaciones que representen a los trabajadores de plataformas digitales, sobre:

- el uso de sistemas automatizados, basados en algoritmos o en métodos similares, de seguimiento o evaluación del trabajo o de generación de decisiones relativas al trabajo;
- la medida en que el uso de tales sistemas automatizados tiene un impacto en las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales o en el acceso al trabajo.

Art. 16. Todo Miembro exigirá a las plataformas digitales de trabajo que el uso que hagan de los automatizados mencionados en el art. 15 no vulnere los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En particular, dicho uso no deberá:

- dar lugar a ninguna discriminación directa o indirecta contra los trabajadores de plataformas digitales, incluido en lo que respecta a la remuneración o al acceso al trabajo;
- tener efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores de plataformas incluidos los derivados del incremento de los riesgos de accidentes del trabajo psicosociales.

Art. 17. Todo Miembro velará por que, cuando las decisiones sean generadas por un sistema automático, los trabajadores de plataformas digitales tengan acceso, sin demora indebida, a:

- una explicación por escrito de toda decisión que afecte a sus condiciones de trabajo o al trabajo;
- una revisión por humanos de toda decisión que tenga como consecuencia la denegación de pago, o la suspensión o desactivación de sus cuentas, o la terminación de su contratación con una plataforma digital de trabajo.

derechos y deberes, que están en gran medida inéditos todavía en nuestros convenios colectivos.

En todo caso, es trascendental destacar a nuestros efectos que los sistemas de IA pueden adoptar y ejecutar directamente decisiones que afectan a la gestión de personas y, con ello, a sus condiciones laborales, lo cual representa un cambio cualitativo en el ámbito de las relaciones laborales. La determinación y concreción de estas decisiones debería ser objeto de ordenación por convenios y acuerdos colectivos.

Se trata además de una innovación con consecuencias todavía más intensas si se repara en que esas decisiones pueden estar basadas a su vez en predicciones, es decir, en situaciones de futuro que, sin embargo, tienen un impacto real –“físico o virtual”– en el presente.

Según lo expuesto hasta aquí, las dificultades sobre el “control humano” de las decisiones adoptadas por sistema de IA se presentan, con diferente intensidad, en las tres grandes fases del proceso. En la primera, en la entrada de datos, porque puede darse un proceso autónomo de búsqueda e integración de datos por parte de la máquina. En la segunda, el proceso de inferencia o tratamiento de tales datos, por sus dificultades intrínsecas, especialmente en los sistemas neuronales complejos. Y en la tercera, en los resultados de salida, porque en determinados sistemas altamente complejos de IA tales resultados son configurados esencialmente por el sistema en sí, lo cual cobra especial importancia cuando las decisiones se han ejecutado directamente por la máquina. La cuestión básica a resolver es, por tanto, cómo adecuar el sistema trifásico de la máquina, y especialmente sus resultados de salida, al ordenamiento jurídico y cómo articular obligaciones y garantías suficientes para: “...promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho....frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA”. (RIA art. 1.1).

Como ya hemos señalado, es la Directiva de plataformas la que, en principio y de forma pionera, contiene las líneas generales sobre estos derechos y obligaciones de nuevo cuño. Pues bien, la configuración de estas nuevas obligaciones/derechos digitales será especialmente relevante cuando se trate de decisiones ejecutadas directamente por la máquina, permitidas como sabemos (aunque con limitaciones) tanto en el ámbito de la Directiva de plataformas –art. 10.4– como, más ampliamente, en el art. 6 del borrador de Propuesta de Directiva sobre gestión algorítmica en el lugar de trabajo.

Examinemos brevemente estos derechos/deberes a fin de determinar el papel regulador que puede desempeñar la negociación colectiva en este campo, prácticamente inédito en los convenios colectivos actuales.

5. UN TRASCENDENTAL RETO REGULATORIO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LOS NUEVOS DEBERES/DERECHOS DIGITALES EMPRESARIALES DE SUPERVISIÓN, REVISIÓN Y RECTIFICACIÓN RESPECTO A LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE TOMA DE DECISIONES

128

Aunque los nuevos deberes empresariales respecto a los sistemas de IA se encuentran básicamente en la Directiva de plataformas, es evidente que poseen una tendencia expansiva, en cuanto sirven de referencia para todo sistema de IA aplicado al trabajo del personal laboral –e incluso autónomo–.

A modo de aclaración previa debe advertirse que, aunque tanto la Directiva de plataformas como la propuesta de Directiva hacen referencia a la transparencia, en la medida en que este derecho está ya contemplado en el art. 64.4 d ET y es el que con más frecuencia recogen los convenios colectivos que hemos analizado, nos vamos a centrar en los derechos y deberes contemplados en los arts. 10 y 1 de la Directiva de plataformas.

5.1. Los deberes de supervisión y evaluación por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones

Uno de los elementos esenciales del control jurídico que puede desarrollarse sobre sistemas de IA es la supervisión para detectar posibles funcionamientos y resultados irregulares de tales sistemas.

El art.10 de la Directiva de plataformas establece las pautas de esta obligación de supervisión, la cual a su vez se divide en dos componentes. Por un lado, la obligación de supervisión propiamente dicha, que ha de entenderse como aquella por la cual la plataforma empleadora ha de hacer un seguimiento en todo momento del funcionamiento del sistema de IA para identificar lo más rápidamente posible cualquier tipo de anomalía o irregularidad.

Por otro lado, y conectado con la obligación anterior, el deber de evaluación a realizar periódicamente por la plataforma –se establece un plazo máximo para ello de dos años- con la “participación” de los representantes de los trabajadores. Este deber, según dicho precepto, consiste esencialmente en la realización de una “evaluación de las repercusiones de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas” por tales sistemas en materia, por lo que a nosotros nos interesa, de “condiciones laborales e igualdad de trato en el trabajo”.

Esta supervisión, sigue añadiendo este precepto, ha de contar con los recursos humanos suficientes y competentes, y de detectarse seguimientos o decisiones vulneradoras de derechos fundamentales, particularmente las de carácter discriminatorio, han de tomarse las medidas que sean necesarias; en particular, la modificación del sistema a fin de evitar tales situaciones en el futuro. Parece evidente que la nego-

ciación colectiva dispone aquí de un amplio espacio para determinar de una manera más específica los componentes esenciales de este deber de supervisión, tales como su periodicidad, el procedimiento a aplicar en caso de detectarse irregularidades o la forma de desarrollar la evaluación de las decisiones adoptadas o respaldadas por el sistema.

A subrayar también que la Directiva obliga a adoptar medidas especiales de protección contra todo trato desfavorable, y en especial contra decisiones disciplinarias incluyendo el despido, a las personas encargadas de la supervisión, teniendo en cuenta que entre sus facultades está incluso la de “anular las decisiones automatizadas”. No indica nada la Directiva de las características de este personal, si ha de ser externo a la plataforma o personal de la misma, aunque el hecho de que se le proteja contra medidas disciplinarias u otros tratos desfavorables en el ejercicio de sus funciones hace pensar más en este segundo supuesto. En cualquier caso, es claro que este personal ha de tener un acentuado nivel de autonomía, y que será la normativa nacional de transposición y la negociación colectiva quienes tendrán que determinar más concretamente cuestiones como el procedimiento a seguir para esta anulación, posibilidades de recurso frente a la misma etc.

El apartado 3 del art. 10 está dedicado a las medidas que proceden cuando, a partir de la supervisión o evaluación, se detecte “riesgo elevado de discriminación en el trabajo” o que en “las decisiones individuales adoptadas o respaldadas” se han vulnerado “los derechos de una persona que realice el trabajo en plataformas”. Nótese que en este último inciso no se exige que estemos ante la vulneración de un derecho “fundamental”, sino de cualquier derecho.

En estos supuestos, la plataforma ha de adoptar las “medidas necesarias”, que podrán ser identificadas y detalladas por la negociación colectiva. En particular y si es procedente, deberá modificarse el sistema automatizado de seguimiento o toma de decisiones o incluso suspender su utilización para evitar que tales decisiones discriminatorias o perjudiciales puedan ser adoptadas en un futuro.

El apartado 4 de este art. 10 establece la obligación de la plataforma de trasladar a los representantes de los trabajadores los resultados de la evaluación a la que se hayan sometido los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones. Este deber de información se amplía, aunque en estos supuestos a diferencia del primero siempre que exista “previa petición”, tanto a las personas que trabajen en las plataformas como a las autoridades nacionales competentes²⁹.

29 En la propuesta de Directiva , este deber de supervisión o “human oversight” se formula en términos más genéricos, en tanto que su art. 6.1 nos indica que las entidades empleadoras han de mantener “una supervisión humana efectiva permanente (“at all times”) sobre los sistemas de gestión algorítmica desplegados en el lugar de trabajo y, en su apartado 2 de ese mismo precepto, que las personas trabajadoras y sus representantes han de ser informados de cuál es la entidad u órgano responsable de realizar esa labor de supervisión (“monitoring”).

En suma, se comprueba que la negociación colectiva tiene en este deber/derecho de supervisión un amplio margen para su concreción respecto a lo establecido tanto en la Directiva de plataforma, como, con mayor intensidad aún, en la propuesta de Directiva actualmente en proceso de tramitación.

5.2. Los deberes de explicación y revisión por humanos en el uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones

También existe un amplio campo para la regulación por negociación colectiva de las obligaciones/derechos que la Directiva de plataformas contempla en su art. 11. Este precepto se refiere a las explicaciones que ha de dar la entidad empleadora sobre decisiones automatizadas, así como a su eventual revisión.

En efecto, en el art. 11 de la Directiva, bajo un único y escueto título de “revisión humana”, se incluyen dos deberes empresariales perfectamente distinguibles, ambos muy condicionantes de los poderes directivos de la persona empleadora: un deber de “explicación” y, conectado con el mismo, un deber de “revisión”. Nótese que, a diferencia del deber de evaluación y seguimiento, estos deberes de explicación y revisión sólo se imponen respecto a los sistemas automatizados de toma de decisiones, no respecto a los sistemas automatizados de seguimiento.

En el deber de explicación, es posible distinguir, a su vez, dos niveles: un deber de explicación genérico y un deber de explicación específico, distinción un tanto compleja en la que la negociación colectiva debe indudablemente jugar un papel muy relevante.

La “explicación” genérica se debe llevar a cabo por la persona de contacto designada por la plataforma, y se dirige a las personas afectadas por “cualquier decisión” -nótese la amplitud de la expresión- adoptada o respaldada por un sistema automatizado. No es necesario por tanto un perjuicio acreditado, sino la mera afectación, aunque tampoco esta afectación se exige explícitamente.

Tal explicación, que puede ser tanto oral como escrita, se tiene que producir “sin demora indebida”, y darse de “manera transparente e inteligible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo”.

Al igual que en el caso de los deberes de supervisión y evaluación, la persona de contacto debe acreditar la competencia, formación y autoridad necesarias para ejercer esa función “explicativa”. Repárese, no obstante, en que no tiene atribuida expresamente la facultad de anular las decisiones automatizadas, aunque nada parece impedir que la misma persona ejerza también las funciones de evaluación y seguimiento del art. 10. Incluso parecería conveniente que sea así, dada su mayor cualificación práctica para dar las explicaciones a las que se refiere este art. 11.

Este deber de explicación genérico presenta una especificación relevante cuando las decisiones automatizadas afecten a las condiciones de empleo y trabajo de las

personas. En tal caso, la plataforma ha de proporcionar una “declaración escrita” – aquí ya no se admite la explicación oral-, especificando los “motivos” de aquellas decisiones que supongan “restricción, suspensión o cancelación” de la relación de prestación de servicios o denegación de la remuneración debida por un trabajo ya realizado. Igualmente procede la explicación escrita respecto de cualquier otra decisión que afecte a aspectos esenciales del empleo de quienes trabajan a través de plataformas. Se entiende que este derecho pertenece a la persona afectada por la decisión. Lo que no queda claro, sin embargo, es que la decisión haya de ser perjudicial o negativa para la persona que demanda la explicación, bastando con la mera afectación. Por otra parte, el deber de explicación específico se establece con gran amplitud: procede cuando la decisión afecte a “aspectos esenciales del empleo” –lo que no parece que se limite al proceso de contratación, sino que abarca también a las condiciones de trabajo o a la “situación contractual” del prestador de servicios-, y es exigible también respecto de decisiones con “efectos similares”.

Por otra parte, esta explicación específica ha de realizarse sin demora indebida y a más tardar en la fecha en que “surta efecto” la decisión.

Estamos, pues, ante un deber de explicación, en ambos niveles, de enorme amplitud, que incide de forma notable, además, en las facultades empresariales, y cuya finalidad es dar a conocer los “motivos” –véase que este término se utiliza en los dos niveles, el genérico y el específico-, de cualquier decisión que haya sido “adoptada” o “respaldada” por un sistema automatizado de IA. Esa amplitud lo convierte en un ámbito propicio para la intervención de la negociación colectiva, dada la cantidad de conceptos indeterminados que contiene la Directiva³⁰.

Por su parte, el art. 11.2 se ocupa propiamente del derecho de “revisión por humanos”, establecido a favor de las personas que realizan trabajo en plataformas y de sus representantes, y que se concreta en la posibilidad de solicitar a la plataforma digital que revise las decisiones a las que se refiere el apartado 1 de este mismo precepto.

Debe advertirse que no existe una dependencia funcional entre el derecho de explicación y el derecho de revisión. No es necesario, por tanto, para ejercer este último haber ejercido previamente el de explicación, aunque parece lógico que el primero (explicación) preceda y fundamente el segundo (revisión). Recuérdese tam-

30 Lo cual nos lleva a una importante cuestión, y es hasta qué punto las decisiones automatizadas de un sistema de IA pueden explicar los “motivos” de esas decisiones. En el caso de que la decisión tomada por el sistema sea en realidad una recomendación que sirva de respaldo a la decisión adoptada por un ser humano, la explicación de los motivos debe corresponder a este último, aunque la decisión venga respaldada por el sistema. No parece que sea motivo suficiente que la decisión se ha adoptado sencillamente porque lo ha recomendado/decidido el sistema. Más complejo es cuando la decisión se ha ejecutado directamente al haber sido “adoptada” por el sistema, por no entrar dentro los ámbitos materiales a los que se refiere el art. 10.5 de la Directiva, como hemos ya señalado, en los que se necesita una decisión humana.

bien que los representantes pueden ejercitar el derecho de revisión del art. 11.2, pero no el de explicación del art. 11.1.

Frente a la solicitud de revisión, la empresa deberá dar una “respuesta suficientemente precisa y adecuadamente motivada, en forma de documento escrito, admitiéndose el formato electrónico; todo ello sin demora indebida, y en todo caso en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la solicitud”. Es en ese documento escrito donde deberán constar tanto la negación o aceptación de la revisión, como los motivos que fundamentan una u otra, y que lógicamente serán similares a las “explicaciones” previas, si también se ha hecho una solicitud en tal sentido.

En última instancia, el derecho de revisión se completa en el art. 11.3, con el derecho de “rectificación”. En efecto, la decisión vulneradora habrá de ser rectificada “sin demora y, en cualquier caso, en el plazo de dos semanas a partir de la adopción de la decisión”. Dado el alto grado de inconcreción de la Directiva, los elementos definitorios de este derecho de rectificación tendrán que ser abordados por las normas nacionales de transposición, incluyendo la negociación colectiva³¹.

En todo caso, declarada y rectificada la decisión automatizada vulneradora, la empresa tiene la obligación de modificar el sistema automatizado para impedir que se reproduzca la misma situación o, si ello no es posible, suspender su funcionamiento. Al respecto, el propio art. 11.3 prevé que, si no es posible esa rectificación por parte de la plataforma, esta habrá de ofrecer a la persona afectada una “indemnización adecuada por los daños sufridos”, lo que no excluye la modificación del sistema automatizado de toma de decisiones o la suspensión del sistema, si ello no es posible³².

Finalmente, ha de señalarse que el art. 11.4, de notable extensión y relevantes consecuencias, es también de interpretación muy compleja. De acuerdo con este precepto, lo dispuesto en este art. 11 respecto a la revisión por humanos “no afecta a los procedimientos disciplinarios y de despido establecidos en el Derecho, los convenios colectivos y las prácticas nacionales”.

31 Así, no se indica quién ha de establecer si ha existido vulneración o no: ¿la misma persona a quien compete el derecho de explicación u otra persona interna de la empresa? ¿Una autoridad judicial, administrativa o arbitral? ¿Cabe la posibilidad de recurrir y ante quién la decisión de esa persona la vulneración o no por el sistema automatizado de los derechos de la persona afectada? ¿Es realmente realista un plazo tan sumamente corto, como es el de dos semanas, para poder establecer si ha existido o no vulneración del derecho de la persona y, además, dentro de ese mismo plazo, rectificar la decisión?

32 Al derecho de revisión (“review”) se refiere la propuesta de Directiva en su art. 6.4, en términos más genéricos, como el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a pedir la revisión de los sistemas algorítmicos cuando exista una justificada preocupación de que presenta sesgos sistemáticos o representa un riesgo para la salud o bienestar mental o físico de aquellos. Se trata de un importante derecho sin duda a concretar por la negociación colectiva.

Aunque no podemos detenernos ahora en ello, es importante la determinación del ámbito material de esta “no afectación” a los “procedimientos disciplinarios y de despido”³³. En ambos supuestos, la Directiva se remite a las distintas fuentes que puedan regularlos, incluyendo a la negociación colectiva, aunque su protagonismo es diferente en cada caso. Así, por ejemplo, en el caso del procedimiento disciplinario, y en virtud de lo dispuesto en el art. 58 ET, la fuente regulatoria esencial serán los convenios colectivos. Pero no será así en el caso de los despidos por causas empresariales, sean de carácter colectivo –art. 51 ET– sean objetivos individuales o plurales –art. 52 c) ET–, en los que el protagonismo corresponde básicamente a la normativa estatal.

Aunque no podemos desarrollar con detalle este tema, la dificultad mayor de este art. 11.4, estriba en lo que hay que entender por “no afectación” de las materias disciplinarias (incluyendo el despido) en relación con los derechos de explicación y revisión. De nuevo, se trata de un concepto indeterminado que podría (y debería) ser detallado por la negociación colectiva.

6. A MODO DE CONCLUSIÓN

El presente análisis pone manifiesto de manera incuestionable que la negociación colectiva, como elemento central para la regulación de las relaciones de trabajo subordinado y verdadera condición de posibilidad de un empleo de calidad, deberá abordar de una forma específica la ordenación de los nuevos derechos y obligaciones conectados con la progresiva implantación de los sistemas de Inteligencia Artificial en el espacio de las relaciones laborales. Se trata de derechos específicos y de carácter novedoso establecidos como garantía de las personas trabajadoras en la normativa europea, a través de una Directiva de alcance general (en fase de elaboración), que complementará a la actualmente existente en materia de trabajo en plataformas. A pesar de las recomendaciones del V AENC, y como se ha podido comprobar a lo largo de las páginas precedentes, los convenios colectivos han asumido hasta ahora, tanto en el espacio sectorial como en el de empresa, un papel muy limitado respecto al inevitable y sin

33 Respecto a lo que haya de entenderse por despido, como es sabido dentro de lo que se considera como tipos de extinciones del contrato de trabajo, el de despido es el que supone la terminación contractual por decisión unilateral del empresario, a diferencia, por ejemplo, de la extinción por mutuo acuerdo o por decisión unilateral del propio trabajador. Nuestro art. 49.1 ET acoge esta distinción y tiene un apartado específico, el k), en el que incluye como modalidad de extinción del contrato de trabajo, al “despido del trabajador”, aunque también acoge este término en el ámbito del apartado i) para las extinciones debidas a “despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción”. No obstante, es también sabido que hay extinciones del contrato por voluntad del trabajador que doctrinalmente se conoce como “despido indirecto”, como las debidas a modificaciones sustanciales del contrato de trabajo (art. 41 ET) o al “incumplimiento contractual del empresario” (art. 49.1 j) ET en relación con este art. 50 ET) que tendrá que determinarse si, a efectos de este precepto, podría asimilarse a los despidos. Respecto al procedimiento disciplinario, ciertamente este acoge tanto las distintas fases formales que puedan existir en su desarrollo previsto especialmente a nivel de convenio colectivo como la terminación del mismo procedimiento que puede desembocar en la imposición de una sanción.

duda progresivo impacto de la Inteligencia Artificial en las relaciones laborales. Al respecto es muy relevante abordar el análisis detallado de la reciente evolución tecnológica de la IA, en la medida en que, junto a los sistemas de uso general a los que se refiere el art. 3 RIA, se están desarrollando de manera creciente sistemas específicos, los denominados “agentes”, que asumen funciones concretas en las actividades empresariales en general y, de manera especial, en la gestión de las personas y en el desarrollo dinámico de las relaciones laborales dentro de las empresas. En este contexto, la negociación colectiva emerge como la vía de regulación más idónea para consensuar la repercusión en las condiciones de trabajo de estas aplicaciones concretas de agentes de IA, asegurando que los derechos y obligaciones de información, transparencia, supervisión, explicación-revisión y rectificación se ajusten de manera más adecuada a las necesidades y características organizativas y productivas de cada sector y de cada empresa. Con tal regulación convencional podrán paliarse además algunas de las muchas dificultades que, según se ha señalado, se plantean en la actualidad para someter de manera efectiva los sistemas de IA a un “control humano”, proporcionando así a las personas trabajadoras y a las empresas un mayor nivel de seguridad en la aplicación de la legalidad vigente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAVV, (2024): *Collective bargaining practices on AI and algorithmic management in European services sectors*, UNI Europa and the FES Competence Centre on the Future of Work.
- ÁLVAREZ CUESTA H., (2024): “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Revista Trabajo y Derecho* nº 19.
- BINI, S. (2021): *La dimensión colectiva de la digitalización*, Bomarzo.
- BANCO SANTANDER (2025): *Habilidades del Futuro*, Banco Santander.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2023): *Inteligencia Artificial y Neuroderechos*, Aranzadi.
- BILBAO SARALEGUI, J. (2020): “Nuevas tecnologías y negociación colectiva: un papel necesario pero aún por definir”, en Del Rey Guanter (Dir. Proyecto Technos II), *Documentos sobre el impacto de las nuevas tecnologías en la gestión de las personas y en las relaciones laborales*, W. Kluwer.
- CASAS BAAMONDE, M.E. (2025): “Tecnologías, Ciencia, Economía y Derecho”, en M. E. Casas Baamonde (Dir.), *Derecho y Tecnologías*, Fundación Ramón Areces.
- CREMADAS CHUECA O. (2023): “Un análisis cuantitativo y cualitativo sobre la negociación colectiva laboral en materia de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial: funciones, ámbitos, tendencias, limitaciones, sesgos y futuribles”, en García González G. y Moreno Solana, A., *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales*, Dykinson, págs. 243 ss.
- CRUZ, J.; RODRÍGUEZ P. (Dirs.) (2025): *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, Aranzadi.
- DEL REY GUANTER, S. (2017): “Sobre el futuro del trabajo: modalidades de prestaciones de servicios y cambios tecnológicos”, en MESS, *El Futuro del Trabajo que queremos* (Conferencia Nacional Tripartita), Madrid: MESS, págs. 359 ss.
- DEL REY GUANTER, S. (Dir. Proyecto Technos) (2018): *Inteligencia artificial y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*, W. Kluwer.
- DEL REY GUANTER, S. (Dir. Proyecto Technos) (2019): *Informe general. El impacto de las tecnologías disruptivas en la gestión de los Recursos Humanos y en el marco regulatorio de las Relaciones Laborales*, W. Kluwer.
- DEL REY GUANTER, S. (2020): “El Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de organización del trabajo y organización empresarial”, en AEDTSS, *El Estatuto de los Trabajadores 40 años después*, AEDTSS (XXX Congreso Anual).

- DEL REY GUANTER, S. (2021): "Inteligencia artificial y relaciones laborales: algunas implicaciones jurídicas", en Sáez Lara, C. , Navarro Nieto, F. y Gómez Caballero, P. (coords.), *Los Desafíos del Derecho del Trabajo ante el Cambio Social y Económico*, IUSTEL.
- DEL REY GUANTER, S. (2023): "Inteligencia artificial, algoritmos y big data en el ámbito laboral. Consideraciones en torno a su marco jurídico", en Ginès A., (Dira) *Algoritmos, inteligencia artificial y relaciones laborales*, Aranzadi.
- DEL REY GUANTER, S. (2024): "El nuevo deber empresarial de "alfabetización tecnológica" de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y la necesaria "alfabetización humanística" de estos sistemas", *Briefs AEDTSS*, nº 74.
- DEL REY GUANTER, S. (2025): "El difícil control jurídico de los sistemas avanzados de inteligencia artificial: Un gran desafío para la Unión Europea y para las relaciones laborales", *Briefs AEDTSS*, nº 68.
- DOELLGAST, V. ET AL. (2025): *Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management*, Ginebra: OIT Working Paper 144.
- EUROFOUND (2022): *Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.
- EUROFOUND (2024): *Anticipating and managing the impact of changeHuman-robot interaction: What changes in the workplace*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.
- GUAGLIANONE, L. (2024): «Collective bargaining and AI in Italy », en AA.VV., *Artificial Intelligence, Labour and Society*, ETUI.Me.
- MERCADER UGUINA, J.(2022): *Algoritmos e Inteligencia Artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch.
- OCDE (2025): "Comparing Collective Bargaining Systems", (<http://www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm>).
- OIT (2025): *La IA generativa y los empleos: un índice global refinado de exposición ocupacional*, Ginebra: OIT.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2023): «Los derechos colectivos de información consulta y negociación del uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial», en Gines, A. (Dira.), *Algoritmos, Inteligencia artificial y relación laboral*, Aranzadi.
- RIVAS VALLEJO, P. (2020): *La Aplicación de la Inteligencia Artificial al Trabajo y su Impacto Discriminatorio*, Aranzadi.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ M.L.; BASTANTE VELÁZQUEZ, C.C., (2025): "Los derechos digitales y la inteligencia artificial en la negociación colectiva", *Temas Laborales* n.º 176, págs. 239 ss.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2017): "El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar. Aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo", en *«El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva»*, XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, CC-NCC.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (2024): "Derecho del Trabajo, inteligencia artificial y tutela de las personas", *Teoría y Derecho*, nº 37.
- SANGUINETI W, (2024): "Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial", en *Trabajo y Derecho*, nº 115.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M. (2021): "El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada", *Temas Laborales* 158, págs. 213 ss.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2023): *Algoritmos Productivos y Extractivos*, Aranzadi.
- TODOLÍ SIGNES, A. (2024): "El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la Directiva de Plataformas Digitales y al Reglamento de IA", en *Trabajo y Derecho*, nº 19.
- TODOLÍ SIGNES, A.; BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (Directs.) (2025): *La Regulación de la Inteligencia Artificial y el Derecho del trabajo*, Aranzadi.
- VALVERDE ASENCIO, A.J. (2020): *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Bo-marzo.
- VALVERDE ASENCIO, A.J. (2025): *Implantación de nuevos sistemas tecnológicos y derechos digitales. Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, CARL.
- VALLE MUÑOZ, F.A. (2021): *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Bo-marzo.
- VISSEER, J., HAYTER S. y GAMMARANO, R. (2017): *Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline?*, Ginebra : OIT.