

Jornadas Internacionales sobre “Representación del personal y negociación colectiva en los nuevos escenarios laborales”



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu

EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL EN LA GESTIÓN DEL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LAS EMPRESAS

aproximación práctica

Pilar Rivas Vallejo



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Facultat de Dret

pilar.rivas.vallejo@ub.edu



SUMARIO



I. Gestión de las RRLL con IA

II. Actuación de la RLT en los procesos de selección de trabajadores

III. Papel de la RLT en la gestión y control del trabajo a través de IA

IV. Papel institucional

Gestión de RRLL con IA: decisiones laborales automatizadas



- **Una relación entre tradición y nueva realidad digital: tensiones y lagunas en una era hostil a los mecanismos de representación**
- **Aplicaciones automatizadas en la gestión del trabajo y selección de personal**
- **Panorama legislativo: oportunidades ganadas y oportunidades perdidas (lagunas y silencios)**

Aplicaciones automatizadas en el ámbito laboral

todo tipo de empresas

aplicaciones basadas en aprendizaje automático y datos

optimización de resultados y productividad

sistemas de IA ya usados y además admitidos por la legislación IA UE (propuesta), aunque los considera de alto riesgo



E-RECRUITING
(SELECCIÓN)

ORGANIZACIÓN Y
CONTROL DEL
TRABAJO

evaluación de
habilidades y
competencias

decisiones
empresariales

contratación,
extinción...



1

ámbito legislativo

- tramitación legislativa (& oportunidades)
- negociación colectiva

2

ámbito de la RLT en la empresa

- **intervención en la elección e introducción de sistemas de gestión de las RRL**
- **intervención en la gestión, seguimiento y evaluación de trabajadores**
- **legitimación para denuncias discriminación**
- **legitimación denuncia uso de datos e intimidación**

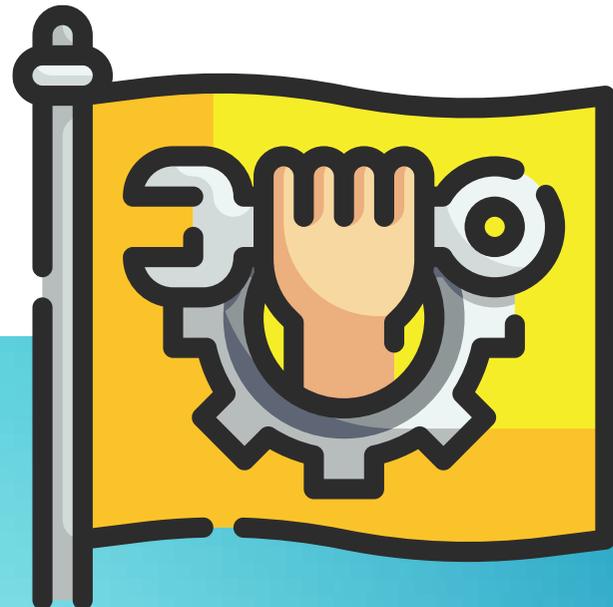
3

ámbito sindical institucional

- **oportunidades de representación**
- **formación sindical en IA y datos**
- **ampliación contenidos negociación colectiva/planes igualdad**
- **promoción de la negociación colectiva**
- **promoción órganos de representación**

Dos ámbitos/fases:

- **selección y contratación**
- **gestión del trabajo y condiciones**



(P) LEY DE EMPLEO

- no regula las empresas de selección (ni prevé el uso de IA en la selección salvo para el propio SEPE)
- ¿qué ocurre con los potenciales trabajadores y las fases previas a la contratación?

silencio legal

lagunas y silencios

LEY DE IGUALDAD 2007

- no se prevé referencia concreta
- tampoco los planes de igualdad, aunque podría y debería incluirse entre los items evaluables y los contenidos en RD 901/20
- no se prevé obligatoria inclusión de auditorías, supervisión y criterios "éticos"
- la IA puede subvertir los resultados de las medidas de los planes de igualdad

LEY TRABAJO A DISTANCIA

art. 17:

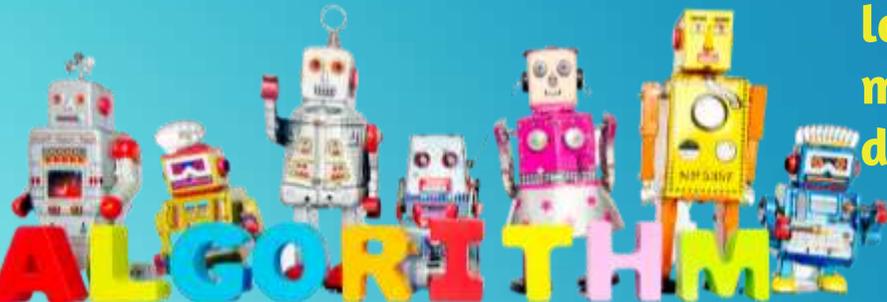
- fijación de criterios con RLT para utilización de dispositivos digitales
- (no para negociar algoritmos que se usarán en la gestión y control del trabajo)

LEY INTEGRAL

IGUALDAD 2022

art. 23.3

sólo obligación **promocional** empresas de IA ética, confiable y respetuosa con los DDFE



Actuación de la RLT en los procesos de selección de trabajadores

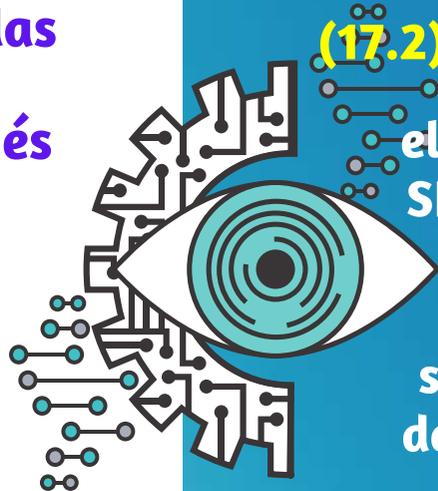
equality



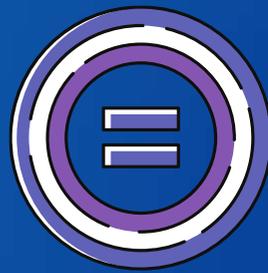
Proyecto ley de empleo

texto 1/7/22 BOCG

- **prevé el uso de IA en la selección por el SEPE**
- **art. 17: decisiones automatizadas basadas en datos**
- **papel de la RLT en el recurso a herramientas digitales de selección basadas en IA, de uso directo o a través de empresas de selección: no se fijan límites ni obligaciones**



en el proceso de selección y contratación, el centro está en la igualdad y no discriminación



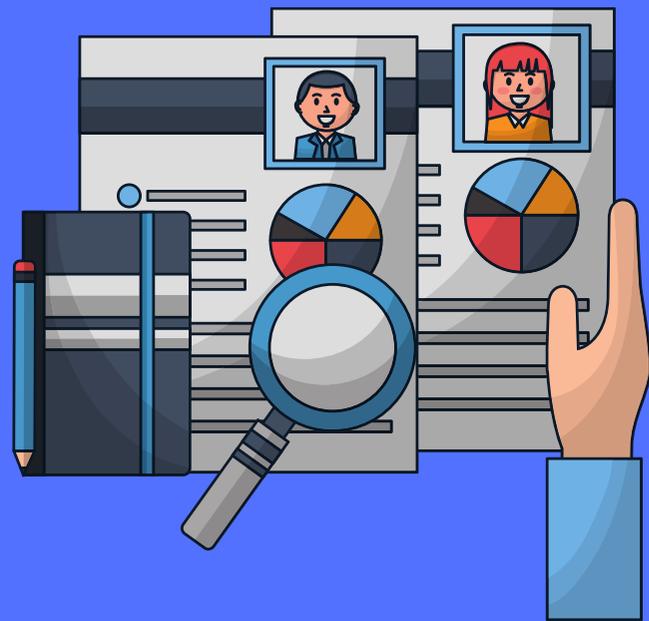
- **se usarán para formular recomendaciones de contratación a las empresas (17.1)**
- **derecho de acceso de usuarios y empresas al contenido íntegro de las decisiones y recomendaciones basadas en análisis de datos del SEPE (17.3)**
- **instrucciones que compondrán el algoritmo subyacente a las decisiones y recomendaciones basadas en datos del sistema de empleo: desarrollo reglamentario (17.4)**
- **revisión periódica para evitar discriminaciones (17.2)**

el proyecto piloto algoritmo SEND@ sigue un sistema de automatización en el itinerario curricular: el sistema del AGM austríaco demostró el sesgo de género

arts. 4 d), 39, 45.2 y 51: no discriminación y perspectiva de género

selección de personal

derechos informativos



- art. 64.1: información y consulta de la RLT
- art. 64.4.d): información algoritmos e IA para acceso al empleo
- información obtenida por la empresa del SEPE ex art. 17 (P) Ley empleo
- art. 9 (p) directiva plataformas:
información RLT que no concreta la relativa a selección
- art. 7.1 a RD 901/2020 y Anexo 2.V 5.1
- RGPD: obligación de transparencia datos personales y perfilación
- herramientas digitales de selección basadas en IA, de uso directo o a través de empresas de selección por parte de las empresas
- el concepto de "trabajadores" incluye a los empleables o candidatos (directivas igualdad, art. 45.1 e TFUE y art. 16.1 c LISOS y art. 3.2 proyecto ley informantes)
- Anteproyecto de ley nuevo art. 8 bis ET: no incluye la información en fase de selección a "candidatos"... - ---RLT art. 64.4 d ET
- obligación de transparencia en los procedimientos utilizados para la selección en el diagnóstico de igualdad
- derecho individual

selección de personal

cauces de participación



c.c. Puertos del Estado y Autoridades Portuarias: sólo se dispone el acceso a los algoritmos de selección por la comisión local

- ¿limitación por c.c. del recurso a empresas de selección que usen IA incluidas redes (Linkedin)?

[Robots reclutadores](#)

- obligación de consulta con RLT ex art. 64.1 ET por tratarse de cuestiones "que afecten a los trabajadores"

- derecho a ser asistidos por expertos (art. 9.3 (p)directiva plataformas (a cargo empresa si +500t. en un estado)

- obligación de transparencia (art. 7.1 a RD 901/2020 y Anexo 2.V 5.1)

- ¿limitación del recurso a IA para la selección en planes de igualdad y c.c. u obligación de transparencia?

- anomia legislativa
- ¿analogía? [STS 1341/2022, 31 marzo](#) (nulidad cláusula de prohibición de acudir a ETT)

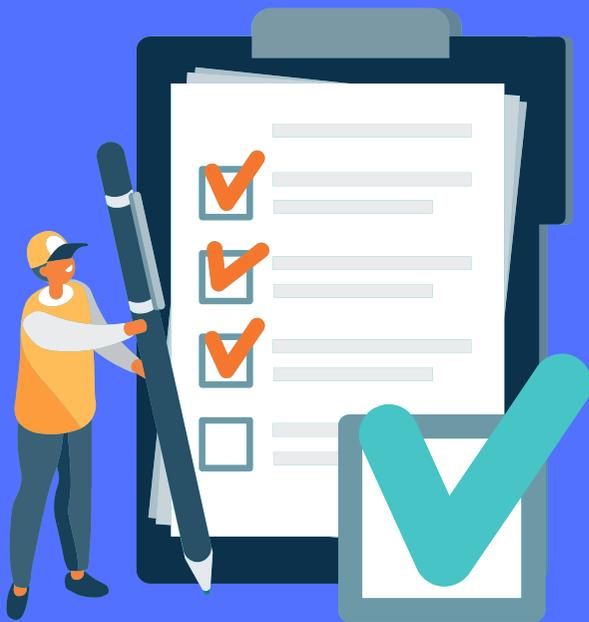
- el concepto de "trabajadores" incluye a los empleables o candidatos (directivas igualdad, art. 45.1 e TFUE y art. 16.1 c LISOS y art. 3.2 proyecto ley informantes)

- inclusión entre los ítems evaluables y los contenidos de los planes de igualdad ("nuevo personal")

- inclusión de obligación de **transparencia integral** en los procedimientos utilizados para la selección

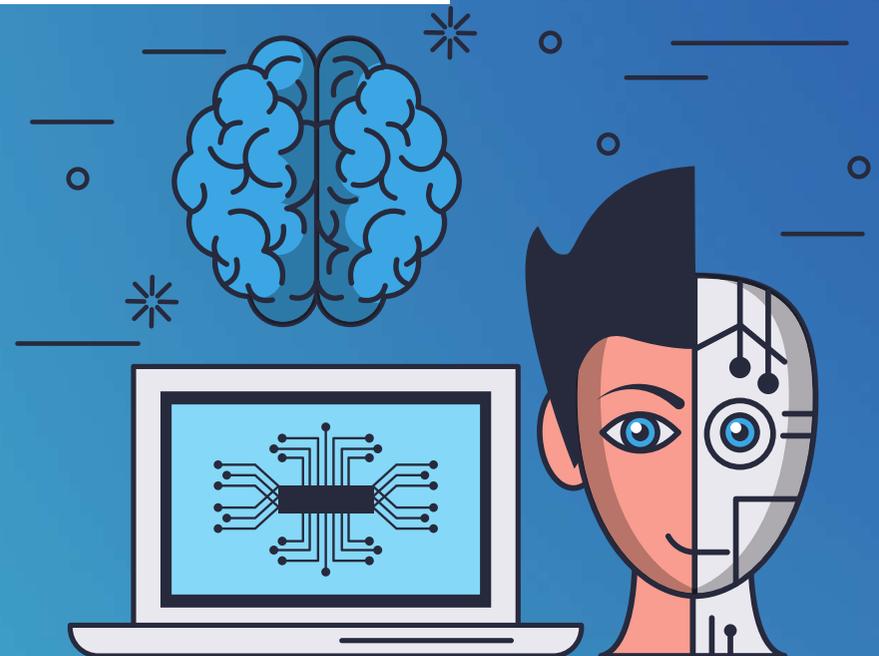
selección de personal

cauces de reclamación



- empresas de selección que usen IA incluidas redes (Linkedin) que incurren en discriminación
 - incumplimiento de la obligación de consulta con RLT ex art. 64.1 ET por tratarse de cuestiones "que afecten a los trabajadores" y art. 64.5 ET
 - incumplimiento diagnóstico y medidas igualdad art. 7.1 a RD 901/2020 y Anexo 2.V 5.1
 - perfilación y datos con resultado discriminatorio
 - whistleblowing Directiva 2019/1937 (art. 1 a x y 4.1 a) y art. 80 RGPD
Proyecto de Ley, art. 3.1 a y 3.3
- al margen de la ley- fuera de la LISOS: futuro organismo de igualdad ex Ley 15/2022
 - responsabilidad ante la **empleadora**: tutela de derechos fundamentales e infracción grave, art. 16.1 c LISOS, IT
 - art.7.7 LISOS: infracción grave, IT
 - infracción grave, art. 7.13 y 8.17, IT
 - legitimación sindical para tutela de DDFF - LRJS
 - responsabilidad administrativa, IT, art. 16.1 c LISOS
 - legitimación RLT para denuncia infracciones legales privacidad y datos personales

Papel de la RLT en la gestión y control del trabajo a través de IA



evaluación de
habilidades y
competencias

- **calificación**
- **promoción profesional**
- **productividad y retribuciones**
- **rendimiento**
- **permanencia**



organización y
control del
trabajo

- **cálculo de procesos y tiempos**
- **evaluación de tareas**
- **rastreo /pulseras**
- **evaluación por clientes (PD)**
- **teletrabajo**

Instrumentos de
medición del
rendimiento y de
vigilancia de
trabajadores

*RescueTime
Genome*

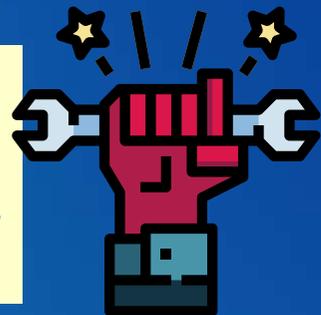
**impacto
discriminatorio**

SESGOS DISCRIMINATORIOS

**impacto en salud y
conciliación**

**MEDICIÓN EXHAUSTIVA DE
TIEMPOS**

cuestión clave
para determinar
el papel de la RLT



- **posible participación en su introducción**
- **negociación de herramientas**
- **capacidad de intervención**

- **derechos informativos pasivos**

no se prevé derecho de oposición ni de negociación



- **Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles (dº individual)**
- **Ley 12/2021, 28 sept. ("rider"): cuando incidan en el trabajo y su control**
- **Ley 10/2021, 9 julio, trabajo a distancia, art. 22: "control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos"**
- **Art. 64.4 d) ET: condiciones y extinciones**



derecho de información de la RLT sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo y mantenimiento del empleo

- **Anteproyecto de ley para la transposición de la Directiva 2019/1152**

nuevo art.8 bis ET: obligación de entregar información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia

DERECHO INDIVIDUAL

- **derechos informativos activos**



- **derecho de consulta**



Propiedad industrial y secretos comerciales

- **Ley 1/2019, de 20 de febrero, de secretos empresariales (art. 2 c)**
- **Directiva 2016/943, sobre secretos comerciales (art. 5)**
- **Ley propiedad intelectual (art. 135) derecho revelación en proced. advo. o judicial**



conflicto colectivo: derecho a conocer la lógica de la decisión

Propuesta directiva plataformas digitales

- **derecho a acceder a prueba confidencial en procedimientos de reclamación (art. 16)**

¿y las empresas tradicionales? no previsto en propuesta directiva IA

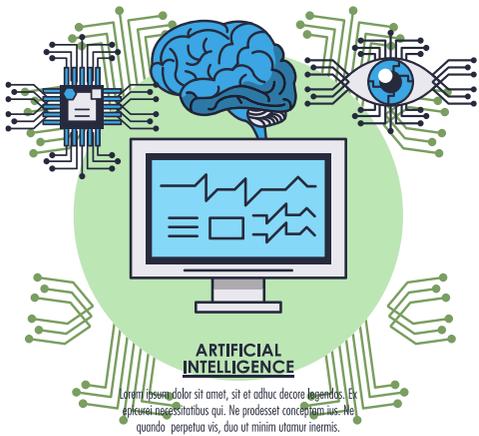
ET (art. 64.5)

- **derecho de consulta cuestiones relevantes organización del trabajo**
- **derecho a emitir informe previo a 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**



Instrumentos de medición del rendimiento y de vigilancia de trabajadores

naturaleza de los asistentes digitales de la gestión de la empresa: cambio relevante en la organización del trabajo



ET (art. 64.1)

"El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores..."

"Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo"

procedimiento modificaciones sustanciales si se cambia

SAN 180/2021, 27/7 no es modificación sustancial (cambio a hot desk) pero sí existe derecho información y consulta

ET (art. 64.4)

Información periódica de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo y el mantenimiento del empleo

ET (art. 64.5)

- derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo
- derecho a emitir informe previo a 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

nuevas empresas

empresas preexistentes



Propuesta de reglamento IA 2021

Propuesta de directiva plataformas 2021

derechos RLT

- **derechos informativos (individuales) a conocer los sistemas de reconocimiento de emociones o de categorización biométrica - su funcionamiento (art. 52)**



decisiones que afectan significativamente las condiciones de trabajo en la plataforma, en particular: acceso a las asignaciones de trabajo, ganancias, seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, promoción y estado contractual, incluida la restricción, suspensión o terminación de su cuenta

art. 2 f) y g) [Directiva 2002/14/CE](#)

- **derechos informativos (art. 6.4) sobre monitoreo automatizado y decisiones automatizadas -gestión algorítmica art. 6-**
- **supervisión (art. 7.3)**

control de decisiones automatizadas por encargados con garantía frente al despido: ¿delegados digitales?

- **información y consulta (art. 9) sobre decisiones que puedan generar introducción o cambios sustanciales en el uso de los sistemas automatizados de control y adopción de decisiones información relevante sobre términos y condiciones aplicables + aclaraciones y detalles adicionales -respuesta motivada (art. 12)**
- **legitimación procesal (art. 14)**

derechos de participación



Uso de IA ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la UE

- **Ley 15/2022 integral de igualdad: promoción por empresas (art. 23)** **¿papel de la RLT?**

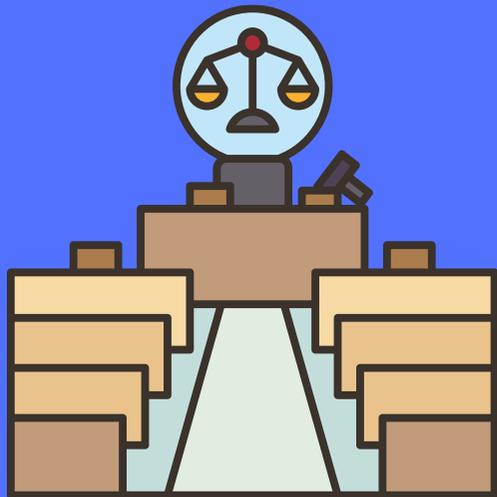
Negociación colectiva

- **deberes de transparencia integral**
- **limitación de su uso para determinados fines**
- **participación en la elección de herramientas**
- **auditoría y estudios de impacto de sesgos/salud/conciliación**
- **planes de igualdad /¿planes diversidad ex Ley 15/22?**
- **supervisión art. 7.3 directiva plataformas**
- **Acuerdo marco europeo sobre digitalización 2020**
 - ej. **Convenio colectivo banca 2021, art. 80.5: procesos de toma de decisiones en materia de RRHH y RRL**

Fijación de criterios con RLT para **utilización de dispositivos digitales (únicamente): debería ampliarse a la **negociación** de algoritmos que se usarán en la gestión y control del trabajo**

- **Ley trabajo a distancia (art. 17)**

Legitimación procesal



Legitimación defensa d^os. trabajadores

- **Propuesta de directiva de plataformas digitales (art. 14)**

¿y las empresas tradicionales?
no se mencionan en la propuesta
directiva IA



RGPD

- **en caso de datos personales y perfilación (art. 80 RGPD): procesos de tutela de DDFF/discriminación**

ET

- **conflicto colectivo incumplimiento deberes informativos y consulta modificaciones del art. 64.5 ET, modificación sustancial y riesgos laborales**

[STS núm. 670/2018 de 26/6](#)

- **tutela DDFF -privacidad, discriminación y acoso por uso de IA, y DDFF por riesgos laborales si riesgo cierto**

[STSJ Madrid 222/2021 de 23/3](#)

puede derivar de discriminación por incumplimientos en materia de conciliación provocada por mediciones de tiempos por métricas IA no inclusivas para la gestión tiempo trabajo

Actuación de la RLT en procedimientos judiciales



- **Propuesta de directiva plataformas (art. 14): legitimación procesal (art. 16): acceso a prueba, aun confidencial**
- **LPI (art. 135): acceso a prueba aun siendo secretos empresariales en proced. advo. o judicial**
- **art. 2.c) Ley 1/2019 Secretos Empresariales (art. 2 c), Directiva 2016/943 (art. 5) y ET (art. 64.4 ET): derecho RLT a información**
- **derecho RLT a revelación en proced. advo. o judicial, art. 135 LPI**

derechos RLT: excepción a la Directiva 2016/943 secretos comerciales (art. 5), Cdo. 63 RGPD, Directiva 2016/943 y art. 133 LPI (secreto y propiedad)



legitimación procesal en caso de datos personales y perfilación: art. 80 RGPD: procesos de tutela de DDFD-discriminación



Propuesta de directiva plataformas 2021

derechos INFORMACIÓN Y CONSULTA

gestión algorítmica (art. 6)

documento escrito

Transparencia y uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones

derechos informativos RLT (art. 6.4) sobre monitoreo automatizado y decisiones automatizadas **¿RLT?**

supervisión (art. 7.3)

control de decisiones automatizadas por encargados con garantía frente al despido: ¿delegados digitales?

información y consulta RLT (art. 9)

art. 2 f) y g) Directiva 2002/14/CE

sobre decisiones que puedan generar introducción o cambios sustanciales en el uso de los sistemas automatizados de control y adopción de decisiones

LEGITIMACIÓN ADVA. Y PROCESAL

RLT con interés legítimo: dº iniciación procedim. advo. o judicial

procedimientos individuales
procedimientos colectivos
consentimiento requerido

arts. 80 RGPD para datos personales
art. 14 directiva plataformas

dº a conocer información confidencial en el ámbito de un procedimiento (art. 16)
ej. código fuente

Directiva 2016/943

garantía de indemnidad (arts. 17 y 18)

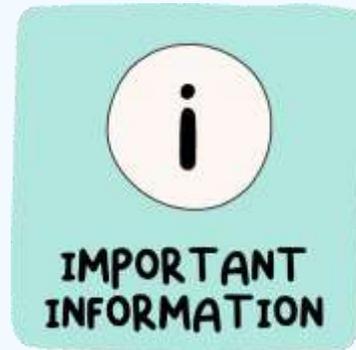
dºs representación RLT (art. 15)

información, detalles y motivación RLT (art. 12)

- **dº a información relevante sobre términos y condiciones aplicables**
- **dº a aclaraciones y detalles adicionales**
- **dº a respuesta motivada**

peculiaridades plataformas digitales y metaverso

- **plataformas y empresas que usen redes (LinkedIn) para selección y contratación**



- **directiva servicios digitales:** prevé la monitorización de las plataformas digitales: ¿papel de sindicatos en el organismo regulador? legitim. reclamac. art. 21.2

- **prohibición de uso de datos personales sensibles** (art. 9.1 RGPD: religión, orientación sexual, opiniones políticas, afiliación sindical, origen étnico, salud, vida sexual...) **para mostrar anuncios (de trabajo) en plataformas y redes ¿y el sexo?**

- **empresas de dimensión UE comité de empresa europeo**

- **consulta modificación sistemas de trabajo y seguimiento**
- **información sistemas IA y decisiones automatizadas utilizados**
- **monitorización a plataformas**

- **empresas internacionales no UE**

- **derechos limitados al ámbito nacional/UE ¿y las reclamaciones?**

- **metaverso**

- **traslación derechos plataformas**
- **¿y las extraUE? directiva serv.digit.**



trabajar en el metaverso



- **trabajo directo en el metaverso**

- **servicios en metaverso**
- **campeonatos deportivos**
- **redes sociales**
- **otros**

trabajo presencial / a distancia

- **trabajo auxiliar para empresas de metaverso**

- **creación de avatares**
- **diseño de vestuario de avatares**
- **construcción de espacios, etc.**
=trabajo digital

trabajo a distancia

- **derechos y organización**

trabajos prestados territorialmente en España/UE pero digitalmente en UE o extra UE

- **dificultad organizativa**
=plataformas digitales

- **traslación derechos plataformas**
- **¿y las extraUE?**
- **derechos de representación en riesgos laborales, igualdad**

- **norma aplicable**

- **misma solución plataformas digitales**

DON'T PANIC

TRANSPARENCIA Y MOTIVACIÓN

Uber
Tribunal de Ámsterdam,
SS. 11 marzo 2021

- **estrategia: código fuente y motivación**



Uber

- desestimación de la demanda: los conductores no tienen derecho a información relevante sobre el algoritmo para impugnar el despido
- relación laboral Ola y Uber: falta de motivación adecuada del efecto "legal" o "significativo" en el art. 22 RGPD para justificar su relación laboral, pero sí en el caso de las multas pecuniarias

DISCRIMINACIÓN

Glovo
sentencia Tribunal
de Bolonia de
31/12/2020 núm.
29491

- **diseño no inclusivo**

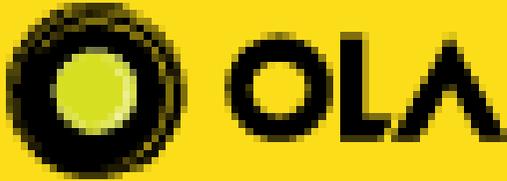
Glovo!

PRIVACIDAD

Syri
sentencia del
Tribunal de la Haya
de 5/2/2020, NJCM
c.s./De Staat der
Nederlanden, SyRi

- **art. 8 CEDH**





**Tribunal de
Ámsterdam, SS. 11
marzo 2021 (C /
13/689705 / HA RK
20-258, C / 13/687315
/ HA RK 20-207 y C /
13/692003 / HA RK
20-302)**

**acceso al
algoritmo para
demostrar la
existencia de
relación laboral y
el despido**

**derecho a conocer la lógica
de la decisión (art. 15 RGPD)**

DOCTRINA

**Deber de proporcionar la información útil sobre la
lógica subyacente en la decisión automatizada**

Derecho de los trabajadores:

- **verificar la exactitud y licitud del procesamiento de
datos (sentencia Ola)**
- **derecho a obtener la intervención humana en la
aplicación de la decisión e impugnación**
- **derecho a no ser discriminado por la decisión
automatizada**

RESOLUCIÓN DEL CASO

**Sentencia relación laboral
Ola y Uber: falta de
motivación adecuada del
efecto "legal" o "significativo"
en el art. 22 RGPD para
justificar su relación laboral,
pero sí en el caso de las
multas pecuniarias**

**Sentencia despido Uber: art. 22
RGPD: un 'equipo de riesgo
operativo' tomó la decisión
extintiva a partir de la señal de
fraude potencial que recibió del
algoritmo: explicación
aceptada por no combatida
(regla procesal)**



**desestimación de la demanda: los conductores no tienen
derecho a información relevante sobre el algoritmo**

CASOS -España-

INTIMIDAD

establecimiento de sistema de control horario que identifica al personal por la lectura de la mano mediante infrarrojos: algoritmo que sirve como elemento de identificación de personas

STSJ Islas Canarias, Las Palmas 914/2012 de 29/5



DISCRIMINACIÓN

STS núm. 670/2018 de 26/6
confirma S.AN núm. 17/2017 de 13/2

nulidad modificaciones por falta de explicación de la modificación a t. con jornada reducida por conciliación

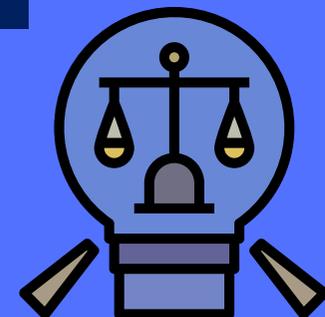
OTROS

Criterio de la necesidad del instrumento en el mercado: caso *Telepizza* (geolocalización) STS 163/2021

SALUD

tutela de DFFF por riesgos laborales en caso de riesgo cierto
legitimación RLT
STSJ Madrid 222/2021 de 23/3

extrapolables a situaciones motivadas por organización del trabajo a través de IA



Papel institucional

- **promoción de la sindicación y celebración de elecciones sindicales en plataformas digitales**
- **promoción de reformas legislativas**
- **promoción de la formación digital de las RLT (IA y datos)**
- **promoción de los contenidos relativos a participación en la elección de IA y transparencia en los convenios colectivos y planes de igualdad**
- **participación en la monitorización de las plataformas digitales prevista en la Directiva de servicios digitales**

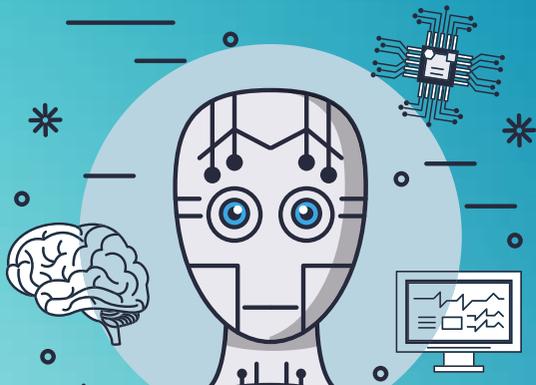


Propuestas: recapitulación

- derechos de participación y consulta

- negociación colectiva

- conflictos colectivos



- • derechos de participación en la elección de sistemas de decisión automatizada a implantar en la empresa
 - limitación uso algoritmos de **selección /inf. procedimientos**
 - asegurar transparencia y explicabilidad y humanos al frente
 - formación en IA de representantes designados
 - **acuerdo marco europeo sobre digitalización 2020**
 - sistemas de impacto de riesgos y de auditoría de algoritmos
 - evaluación impacto de género /planes de igualdad
 - aplicación de la Directiva (UE) 2019/1152
 - inclusión en salud laboral (riesgo psicosocial)
 - **delegado/a digital**
 - Directiva whistleblowing 2019/1937 +aproyecto ley: denuncia de incumplimientos de Dº UE (art. 2.1.a x y 4.1 a): protección de datos
 - tutela DDFF: propuesta directiva plataformas: dº acceso a pruebas confidenciales
 - Ley propiedad intelectual (art. 135) derecho revelación PI en proced. advo. o judicial
- reclamar acceso a código fuente y a datos de alimentación y explicación: explicación inteligible e intervención humana significativa

