

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](mailto: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

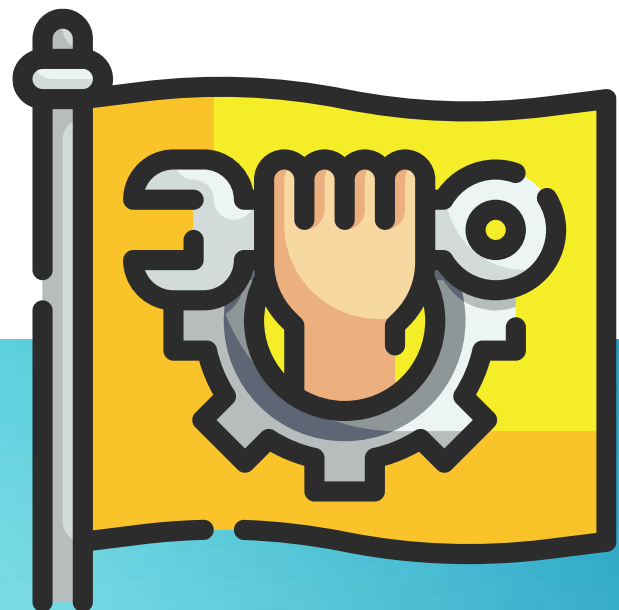
- **intervención en la elección e introducción de sistemas de gestión de las RRL**
- **intervención en la gestión, seguimiento y evaluación de trabajadores**
- **legitimación para denuncias discriminación**
- **legitimación denuncia uso de datos e intimidación**

# 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

---

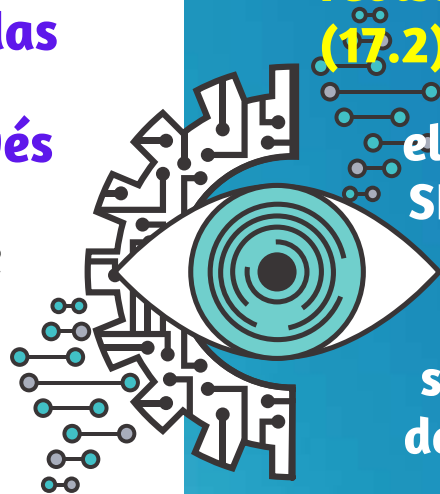
equality



# 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)**

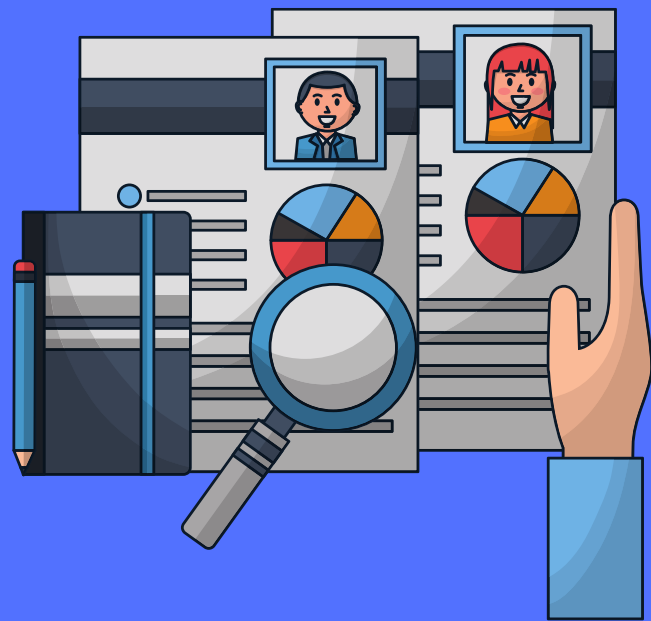
el proyecto piloto algoritmo SEND@ sigue un sistema de automatización en el itinerario curricular: el sistema del AGM austríaco demostró el sesgo de género

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?

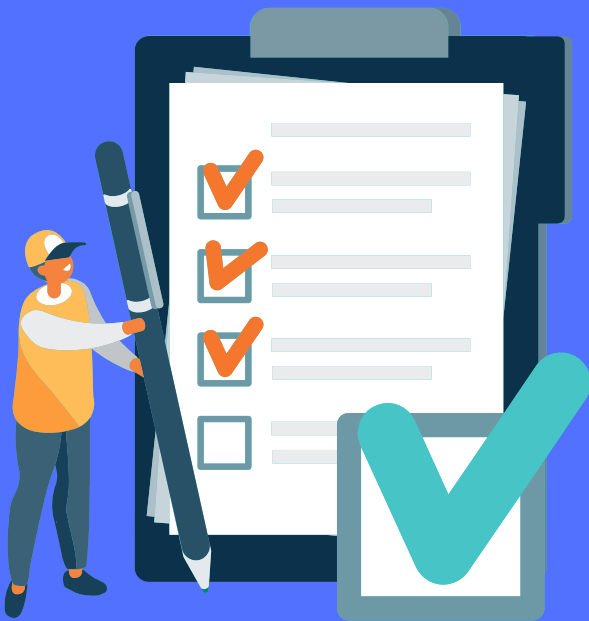
- anomia legislativa
- ¿analogía? [STS 1341/2022, 31 marzo](#) (nulidad cláusula de prohibición de acudir a ETT)

- 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

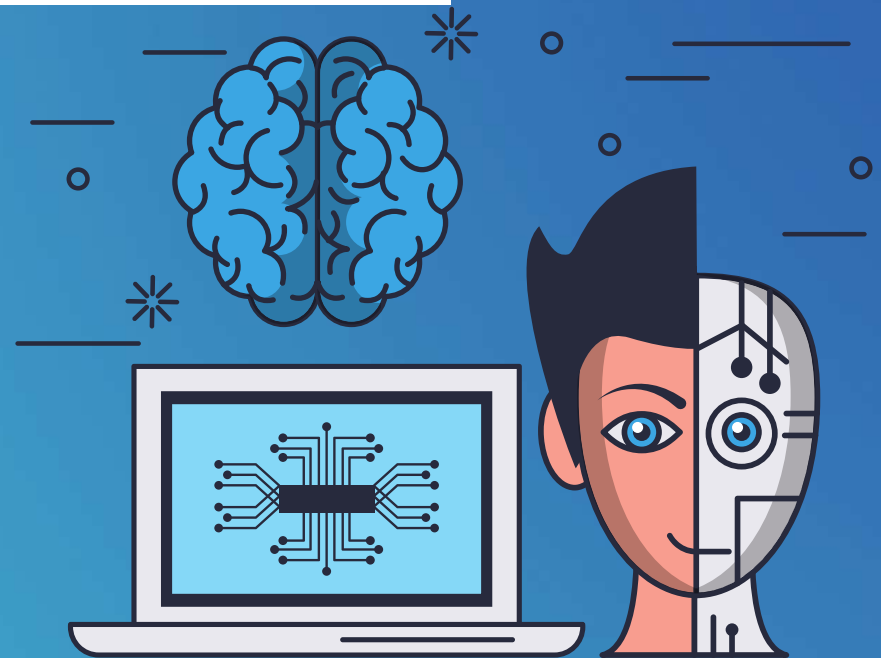


- empresas de selección que usen IA incluidas redes (Linkedin) que incurren en discriminación
  - incumplimiento de la obligación de consulta con RLT ex art. 64.1 ET por tratarse de cuestiones "que afecten a los trabajadores" y art. 64.5 ET
  - incumplimiento diagnóstico y medidas igualdad art. 7.1 a 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

---

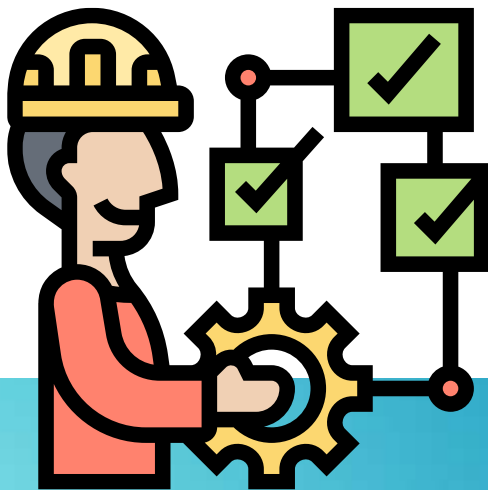
# Papel de la RLT en la gestión y control del trabajo a través de IA

---



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*

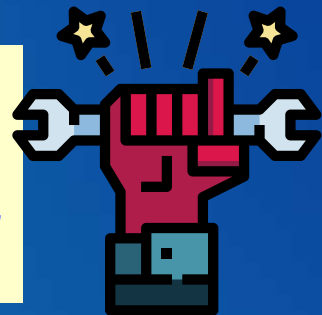
**impacto  
discriminatorio**

**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**

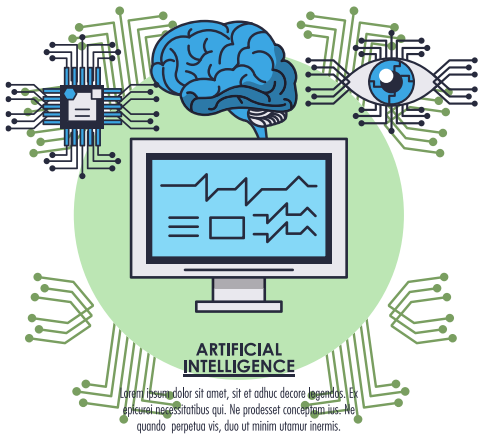


### **ET (art. 64.5)**

- **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)



**DERECHOS** de los afectados

**¿RLT?**

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?**

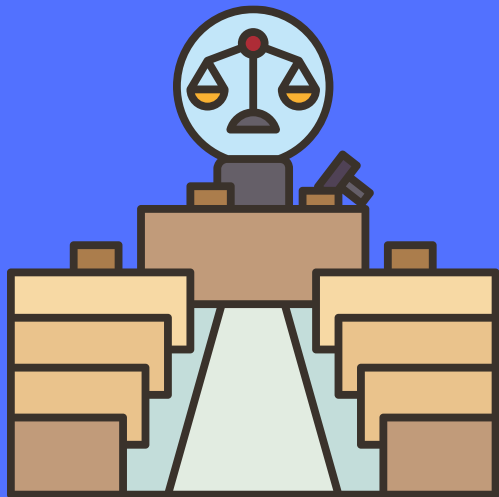
## **Negociación colectiva**

- **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<sup>o</sup>s. 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)**

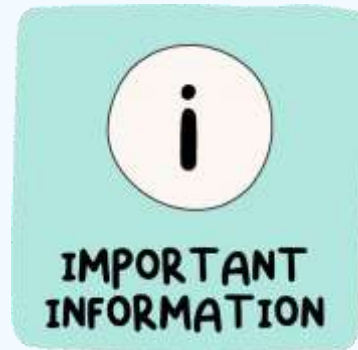
**dºs representación RLT (art. 15)**

**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** 

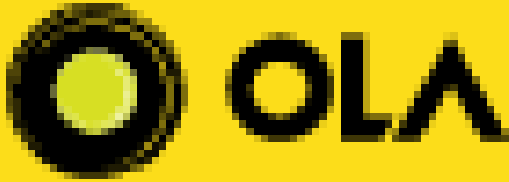
## PRIVACIDAD

**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**

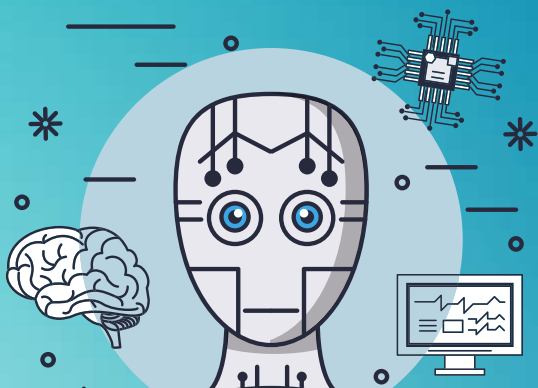


# Propuestas: recapitulación

- 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

