



LA REGULACIÓN LABORAL DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA. GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL.

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo

Secretaría de Estudios y Formación Sindical

Madrid, 3 de marzo de 2025

LA REGULACIÓN LABORAL DE LA GESTIÓN ALGORÍTMICA
GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

INDICE	<i>Pág</i>
1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 ALGUNOS CONCEPTOS.....	4
2. EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO.....	5
2.1 LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	7
2.2 LOS IMPACTOS LABORALES DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: TRANSPARENCIA, DISCRIMINACIÓN Y SESGOS.....	8
3. MARCO LEGAL.....	15
3.1 REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN EUROPA.....	16
3.2 MARCO NORMATIVO Y ACUERDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA.....	18
3.3. DERECHO DE INFORMACIÓN CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LA RLPT SOBRE IA.....	20
4. GUÍA PRÁCTICA.....	21
Anexo 1 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS.....	32
Anexo 2 FORMULARIOS PARA SOLICITAR LA INFORMACIÓN A LAS EMPRESAS.....	33

1. INTRODUCCIÓN

Los rápidos avances que se están registrando en el campo de la inteligencia artificial (IA) constituyen un reto de primer orden para el movimiento sindical organizado por sus potenciales consecuencias sobre la actividad económica, el mundo del trabajo y la sociedad en general. El despliegue de estos sistemas conlleva tanto oportunidades como riesgos en ámbitos como el crecimiento económico y el medio ambiente, el empleo y la productividad, las condiciones laborales y los derechos fundamentales de las personas. La intensidad de los impactos no está predeterminada ya que depende tanto de factores estructurales –económicos, sociales e institucionales– como, principalmente, de las capacidades, estrategias y poder de los actores sociales involucrados que influyen en el grado de regulación y control de dichos sistemas.

La presencia de la IA en los entornos laborales es todavía un fenómeno relativamente incipiente que se centra sobre todo en las grandes empresas. No obstante, algunas de sus aplicaciones están cobrando una creciente difusión en los últimos años. Es el caso de la utilización por las empresas de sistemas algorítmicos complejos para la gestión automatizada de decisiones en áreas como la contratación, la organización del trabajo, la evaluación del rendimiento, la vigilancia y las sanciones disciplinarias. Una práctica que se ha desarrollado primero en el ámbito de las plataformas digitales laborales – por ejemplo, en actividades de reparto, vehículo con chófer o cuidado de personas– pero que se extiende progresivamente a un número creciente de lugares regulares de trabajo en sectores como logística, servicios financieros, comercio y hostelería.

En este escenario la intervención sindical constituye una condición indispensable para impulsar una transformación digital justa e inclusiva, que favorezca la creación de empleos de calidad, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de los derechos laborales, contribuyendo en paralelo a mitigar y prevenir el riesgo de segmentación y exclusión social.

Ésta no es una tarea fácil debido a la propia complejidad de los sistemas de IA, su acelerado desarrollo en los últimos años y la opacidad en su implementación por parte de las empresas, lo que dificulta la comprensión adecuada de este fenómeno y sus potenciales impactos, así como la capacidad de intervención. De ahí la necesidad de contar con una herramienta que facilite la formación de nuestros cuadros sindicales y le dote de orientaciones prácticas para impulsar la participación sindical. Esta guía trata de forma específica los siguientes objetivos:

- Concienciar y sensibilizar a la representación sindical de las personas trabajadoras (RLPT) en la obtención de un conocimiento básico sobre la tecnología y los sistemas de IA y de sus impactos en las condiciones de trabajo y los derechos laborales, avanzando en su comprensión, cómo operan y por qué son importantes.
- Fortalecer a la RLPT en su papel estratégico en el abordaje de una nueva negociación colectiva, que avance en la regulación de la IA en las empresas y lugares de trabajo.
- Capacitar a la RLPT para influir en las estrategias empresariales, desarrollando criterios y herramientas prácticas para la consecución de acuerdos que protejan y mejoren las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
- Dar a conocer la incipiente actividad de la negociación colectiva en la regulación de los sistemas de IA (SIA) que están siendo implementados por las empresas.

La guía está estructurada en cuatro partes o capítulos. La primera parte pretende explicar los conceptos sobre inteligencia artificial (IA) y los sistemas de gestión algorítmica (SIA). La segunda parte se detiene en el uso de la IA y los impactos laborales. La tercera parte aborda el marco legal existente en estos momentos en el ámbito europeo y español, y la última parte profundiza en orientaciones y criterios dirigidos a la RLPT para abordar acuerdos específicos sobre IA en la negociación de empresa o sectorial, ofreciendo una visión pedagógica de un fenómeno especialmente complejo y de difícil comprensión, por lo que se ha optado por una exposición lo más clara y sencilla posible, que contribuya a facilitar la intervención sindical para garantizar unas condiciones de trabajo dignas y los derechos de las personas trabajadoras en los entornos laborales digitales.

1.1 ALGUNOS CONCEPTOS

Inteligencia artificial

La inteligencia artificial (IA) no tiene una definición consensuada, pero en términos generales se refiere a la capacidad de una tecnología para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como la percepción, el razonamiento, el aprendizaje y la resolución de problemas.

Según el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial (2024) la IA es: *Un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de **autonomía** y que puede mostrar adaptabilidad después del despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de las **entradas** que recibe, cómo generar **resultados** que puedan influir en entornos físicos o virtuales.*

Qué es un algoritmo

En el centro de todo sistema digital están los algoritmos que vamos a intentar definir en relación a las características de su uso en el lugar de trabajo.

Un **algoritmo** es un conjunto de **instrucciones o pasos secuenciales** diseñados para resolver un problema específico o realizar una tarea determinada. Estas instrucciones están organizadas de manera lógica y deben seguirse en un orden definido para llegar a un resultado o solución. Estos sistemas pueden, dada una serie de objetivos previamente definidos, hacer **predicciones o recomendaciones**, y **tomar decisiones** que pueden influir contextos reales o virtuales. (Ejemplos: recetas de comida, instrucciones aparatos, partituras musicales...)

Existen dos dimensiones centrales de la IA: a) el uso y procesamiento de datos y b) la capacidad de procesar, aprender y tomar decisiones:

- a) Los algoritmos complejos se nutren de **datos** de muy diverso tipo, y esta materia prima que los alimenta se ha convertido en un factor de producción fundamental y de creación de *valor*. La gran fuerza de esta revolución tecnológica es que precisamente permite que una enorme cantidad de datos esté acompañada de una enorme capacidad para su procesamiento, lo que permite también hacer nuevos análisis, aprender, tomar decisiones y predecir comportamientos

futuros. El uso de **datos de carácter personal** presenta riesgos significativos desde el derecho a la privacidad y la intimidad y su protección es un derecho fundamental recogido en la normativa legal y que debemos incluir expresamente en la negociación colectiva.

- b) Los algoritmos son por tanto condición necesaria para la existencia de IA, pero no suficiente. La IA se basa en algoritmos que ‘aprenden’. **Aprender** de forma automática significa que no sigue instrucciones fijas sino que se entrena con datos. El algoritmo ajusta sus reglas e **identifica patrones** relaciones o regularidades en los datos y aplica ese conocimiento para tomar decisiones más precisas o eficientes **por sí solo**. Esto significa que puede tomar decisiones incluso cuando se enfrenta a datos nuevos que nunca ha visto antes

La gestión algorítmica del trabajo

Consiste en el “conjunto de herramientas y técnicas para **GESTIONAR**: supervisar, asignar, coordinar y evaluar las tareas laborales de las personas dentro de una organización, basándose en la *recopilación de datos de las personas trabajadoras* para permitir la toma de decisiones automatizada o semiautomatizada”.

Por gestión algorítmica del trabajo entendemos la automatización potencial de toda una gama de funciones tradicionales del empleador, desde la contratación de las personas trabajadoras y la gestión de las operaciones cotidianas de la empresa, hasta el cese de la relación laboral.

2. EL USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La utilización de estos sistemas para la toma de decisiones tiene como objetivo la búsqueda de ventajas comparativas sobre los métodos más tradicionales de la gestión de recursos humanos, en términos de reducción de costes, aumento de la eficiencia y mejora del control de los procesos de trabajo. A la hora de abordar cómo utilizan las empresas este tipo de sistemas, es conveniente diferenciar entre dos entornos: los lugares regulares de trabajo; y las plataformas digitales laborales.

Lugares regulares de trabajo

Las empresas utilizan los sistemas de gestión algorítmica basados en IA para la gestión del trabajo principalmente en las siguientes áreas:

(a) Selección y contratación de personal. Este es el área donde se detecta mayor utilización de este tipo de sistemas. Los programas informáticos permiten una recopilación exhaustiva de la información de las personas que solicitan empleo, sus habilidades, su experiencia, rastrean los datos sobre las mismas que existen sobre las mismas en internet, e incluso se comunican con ellas a través de *chatbots*. A partir de toda esta información, y una vez definido en detalle un perfil profesional a partir de parámetros establecidos por las empresas, el sistema algorítmico procede a la selección de personal en las diferentes fases de reclutamiento.

(b) Organización del trabajo. Las actividades más comunes para las que se está recurriendo a los sistemas algorítmicos son:

- La asignación de turnos, en particular en los sectores del comercio minorista o de la hostelería.
- La realización de actividades rutinarias de autoservicio de recursos humanos, como algoritmos que aprueban/deniegan solicitudes de vacaciones anuales, registran las bajas por enfermedad o procesan las reclamaciones de gastos laborales.
- El rediseño de las estructuras del lugar de trabajo, como la asignación de las personas trabajadoras entre equipos, o a diferentes proyectos basados en la evaluación algorítmica sobre dónde trabajarían mejor las personas.
- La asignación de tareas cotidianas del lugar de trabajo a las personas trabajadoras, desde la conexión de los centros de llamadas con llamadas telefónicas, hasta las órdenes de producción en una fábrica, o las órdenes de recogida en un almacén de distribución.

(c) Monitorización, control y vigilancia. La eclosión de nuevas aplicaciones, software y dispositivos digitales permite una observación prácticamente omnipresente de la actividad laboral y el comportamiento de las personas trabajadoras.

(d) Evaluación del rendimiento. Las diversas herramientas digitales permiten a las empresas recopilar un flujo continuo de datos individualizados sobre el desempeño del trabajo, cuyo análisis a través de un software genera métricas de productividad y rankings en tiempo real a partir de indicadores estadísticos, y permiten tomar decisiones: desde la comunicación de alertas a las personas trabajadoras cuando el rendimiento no se ajusta a los ritmos y objetivos asignados; hasta recomendaciones sobre promociones, bonificaciones o sanciones.

(e) Analítica de personas. Consiste en la aplicación tecnologías algorítmicas para realizar predicciones sobre las personas empleadas y, de este modo, apoyar la toma de decisiones para la gestión del personal. Los usos más comunes son medir el compromiso de las personas empleadas, predecir la rotación, y adaptar los incentivos para retener al personal.

(f) Control de contratadas y franquicias. Algunas empresas utilizan los sistemas de gestión algorítmica para dirigir los procesos productivos o la prestación de servicios de otras empresas subcontratadas o franquicias. Esto permite a la empresa principal la externalización de costes y riesgos, al tiempo que puede ejercer un control organizativo exhaustivo de la actividad desarrollada por otras compañías gracias a las posibilidades brindadas por las herramientas tecnológicas. Estas prácticas empresariales pueden dar lugar, cuando concurren determinadas circunstancias, al supuesto jurídico de cesión ilegal de las personas trabajadoras.

2.1 GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES

Las plataformas digitales laborales han estado en la última década a la vanguardia de la utilización de los sistemas de gestión algorítmica del trabajo, y de hecho siguen siendo el entorno laboral donde está práctica está más extendida para las siguientes funciones:

- **Asignación de tareas.** A partir del ingente volumen de datos recopilado a través de sus *apps* y otras herramientas digitales, los algoritmos planifican el trabajo y asignan las tareas a las personas que van a prestar los servicios con escasa o nula intervención humana.
- **Asignación de tarifas,** con variación de los precios de los servicios en función de los picos de demanda, a modo de precios dinámicos, de forma que el volumen de demanda existente en cada momento resulta determinante para condicionar la fluctuación de la tarifa estándar.
- **Impartir instrucciones,** para la ejecución del trabajo que se realiza y que pueden tener un grado muy elevado de concreción.
- **Monitorización y control de las tareas.** Las plataformas digitales requieren a las personas trabajadoras el uso de software y hardware, que permiten a las empresas hacer un seguimiento automático en tiempo real de las tareas asignadas y, en su caso, la comunicación con dichas personas si el sistema algorítmico considera que no se está cumpliendo correctamente con las instrucciones impartidas (por ejemplo, en relación a la ruta elegida para un reparto, o el ritmo de ejecución de los pedidos).
- **Evaluación y puntuación de las personas trabajadoras.** Un rasgo característico de este modelo de negocio es la utilización de algoritmos para la evaluación del desempeño de las personas que ejecutan las tareas, a partir de los datos recopilados por el sistema tanto de las propias personas –a través de las diferentes herramientas digitales utilizadas para su monitorización y control– como de las que han demandado su servicio (clientes). A partir de las métricas elaboradas y de los parámetros de referencia establecidos por la empresa, el sistema asigna automáticamente puntuaciones a las personas trabajadoras que a medida que van acumulándose, contribuyen a configurar una “reputación digital” que es determinante para poder optar a más y mejores servicios.
- **Incentivos y sanciones.** Las plataformas también utilizan los sistemas algorítmicos para gestionar tanto los incentivos a las personas que trabajan a través de las mismas –por ejemplo, asignando más y mejores servicios– como en su caso las sanciones si no se cumplen con los objetivos o instrucciones establecidos (reduciendo el volumen de tareas asignada, o procediendo a la desactivación temporal de la plataforma).
- **Finalización de la relación.** Las empresas usan los sistemas algorítmicos para decidir la desactivación permanente de la cuenta de una persona, de modo que no pueda volver a conectarse a la plataforma ni trabajar en consecuencia a través de la misma.

2.2 IMPACTOS LABORALES DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (SIA) EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial en las empresas puede tener **efectos positivos** en las relaciones de trabajo. Por ejemplo: apoyando el trabajo de las personas y favoreciendo una mayor productividad o contribuyendo a mejorar la prevención de los riesgos laborales. El uso de estas tecnologías puede conllevar también, sin embargo, una serie de **riesgos** para las personas trabajadoras. De ahí que la implantación de los sistemas de IA en las empresas deba seguir los principios generales de precaución y **“humanos al control”**, a fin de prevenir y mitigar en la medida de lo posible los potenciales impactos.

Los principales efectos negativos identificados con el despliegue de estos sistemas en los lugares de trabajo son los siguientes:

(a) Reforzamiento del poder de dirección empresarial. El impacto más relevante de la aplicación de los sistemas algorítmicos de gestión es el fortalecimiento del poder de dirección empresarial sobre la organización del trabajo, en la medida que estas tecnologías permiten a las empresas recabar un volumen mucho mayor de información sobre las personas trabajadoras. La consecuencia de esto es potenciar *aún más los desequilibrios de poder en el lugar de trabajo, ya que las personas empleadas pueden no ser conscientes de las características del tratamiento de datos que realiza el empleador y no pueden opinar sobre la recogida y el análisis de los datos que afectan a su trabajo.*

(b) Pérdida de autonomía. La gestión algorítmica puede limitar la autonomía de las personas trabajadoras, reducir el contacto humano y su capacidad para discutir su trabajo con la dirección, o impugnar decisiones que les parezcan inseguras, injustas o discriminatorias. Estas prácticas pueden socavar su sentido de identidad profesional y de la importancia de su trabajo, y suponen un riesgo para la salud física y mental. Además, una pérdida prolongada de autonomía, debida a la repetición continua de tareas discretas bajo instrucciones estrictas, puede impedir que las personas trabajadoras utilicen, practiquen y desarrollen competencias y conocimientos en su trabajo.

(c) Monitorización y vigilancia continuas. La monitorización y vigilancia de la fuerza de trabajo ha sido una prerrogativa empresarial ejercida de manera constante desde las primeras fases del capitalismo industrial. Ahora bien, el alcance y la omnipresencia de las actuales tecnologías digitales constituyen un salto cualitativo en esta área, ya que facilitan un control mucho más detallado, continuo e individualizado, de las que en muchos casos no se es consciente por parte de las personas trabajadoras.

(d) Intensificación del trabajo. La gestión algorítmica provoca una intensificación del trabajo, ya que las personas empleadas tienen que adaptarse al ritmo de trabajo establecido por un algoritmo que carece de cualquier forma de empatía inherente. Además, en situaciones en las que los sistemas basados en algoritmos asumen funciones de evaluación y disciplina -por ejemplo, en las empresas de logística y los centros de llamadas-, las personas empleadas tienden a trabajar más horas o a un ritmo más elevado, ya que temen las valoraciones negativas de sus empleadores y la repercusión en su salario. La excesiva carga de trabajo o la presión de tiempo que supone trabajar a gran velocidad, junto a la reducción de los tiempos de descanso provocan una sobrecarga laboral y un aumento del

estrés, que contribuyen al deterioro de la salud física y mental. Además, la constante disponibilidad y conectividad facilitada por la tecnología dificulta la desconexión del trabajo y la conciliación de la vida laboral y personal, así como un mayor riesgo de producir daños a la salud.

(e) Mayor flexibilidad unilateral en la distribución del tiempo de trabajo. Otro riesgo detectado es la utilización de sistemas algorítmicos para aumentar de forma significativa la flexibilidad de los turnos de trabajo en intervalos muy cortos de tiempo. Así, en algunas empresas de actividades como el comercio minorista y los servicios de restauración, los horarios de las personas trabajadoras se vinculan automáticamente a las fluctuaciones en el tráfico de clientes, es decir: las empresas aspiran a tener el número adecuado de personas empleadas en los establecimientos, hora a hora, en función del número de clientes. Esto implica que las personas trabajadoras deben estar disponibles 24 horas al día, 7 días a la semana.

(f) Riesgos para la salud. Los sistemas de gestión algorítmica basados en la IA pueden utilizarse para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, por ejemplo automatizando tareas peligrosas, detectando riesgos o la fatiga de las personas empleadas. Al mismo tiempo, sin embargo, estos sistemas contribuyen a crear nuevos riesgos para la salud mental y física tales como:

- Un aumento de la exposición a factores de riesgos psicosociales, ligado a la intensificación del trabajo causada por las decisiones tomadas por la IA, la monitorización constante o la disminución de la autonomía en el trabajo, sesgos y discriminaciones causadas por el algoritmo.
- Esta exposición a riesgos psicosociales puede provocar un deterioro de la salud física, mental y social asociado al aumento del estrés, que puede conducir a un incremento de los problemas de salud mental, fundamentalmente ansiedad y depresión, y también a un incremento de las enfermedades cardiovasculares, como cardiopatías coronarias o ictus.
- El aumento de lesiones y accidentes laborales.
- La atomización y aislamiento de las personas trabajadoras.

Falta de transparencia

La transparencia se refiere a la capacidad de entender cómo funciona un SIA y cómo toma decisiones, y su falta puede ocultar sesgos en los datos o en el diseño, provocando resultados discriminatorios o injustos. La falta de transparencia deriva en un escaso nivel de rendición de cuentas, aumentando la desconfianza sobre los mecanismos de toma de decisiones total o parcialmente automatizadas y la inseguridad sobre las consecuencias de las mismas. El uso de SIA puede reforzar la falta de transparencia de la gestión empresarial por tres razones principales: el secretismo intencionado; los conocimientos técnicos necesarios para su comprensión; y la opacidad del aprendizaje automático.

1. El secretismo intencionado dificulta la comprensión de cómo se están utilizando los datos y cómo están afectando las decisiones tomadas por el sistema de IA. Si los datos utilizados en los modelos de IA están sesgados o incompletos, el secretismo puede perpetuar esos sesgos sin que se detecten fácilmente.

2. La falta de los conocimientos técnicos necesarios para su comprensión Sin un entendimiento adecuado de cómo funciona el algoritmo, puede ser difícil identificar y mitigar los posibles sesgos y puede aumentar la vulnerabilidad de seguridad y privacidad, en especial si se utilizan sin el consentimiento de la personas trabajadora. Su utilización se puede traducir en decisiones injustas que provocan un resultado discriminatorio y de vulneración de derechos fundamentales.
3. La opacidad del aprendizaje automático (machine learning). Muchos mecanismos de aprendizaje de la inteligencia artificial no son transparentes, especialmente, en lo que respecta a la toma de decisiones y ejecución de actividades laborales, conocidas como “black box A” o “inteligencias artificiales de caja negra”, cuyos procedimientos, lógicas y variables no son inmediatamente evidentes o conocibles, y es muy difícil trazar las bases y razonamientos internos que han conducido a la decisión final. Esto puede llevar a decisiones discriminatorias o injustas, ya que el modelo de IA puede aprender y replicar patrones discriminatorios presentes en los datos de entrenamiento.

Los datos recabados para entrenar los algoritmos pueden ser utilizados para propósitos distintos de los que inicialmente se planeó debido a la autonomía de los SIA, por lo que su control y supervisión son muy importantes.

Discriminación y sesgos de las decisiones automatizadas

Las concepciones desde las que se adoptan las decisiones algorítmicas es decir, las variables a tener en consideración, y su peso en el modelo, pueden introducirse en cualquier fase del desarrollo, desde las decisiones de diseño y modelización a la recopilación de datos, el procesamiento o el contexto de despliegue y pueden generar sesgos por diferentes razones.

De partida, el entrenamiento de un algoritmo exige descomponer la realidad o el perfil de las personas en las múltiples variables que lo componen, y elegir aquellas que puedan ser más valiosas para adoptar la correspondiente decisión. Las decisiones no son neutras, sino que responden a *opciones ideológicas o basadas en valores*, pues este proceso de clasificación de no deja de estar guiado por las concepciones sociales dominantes. Así, lo que sea valioso y lo que no lo sea, no es algo completamente objetivo, sino fruto de la concepción desde la que se observa la realidad o a las personas y esto es lo que entraña en sí mismo un alto riesgo de discriminación. Entonces, aquellas situaciones o personas en que no concurren las variables que alimentan el modelo, serán consideradas como una “desviación” del parámetro elegido y penalizadas o, cuando menos, no tomadas en consideración.

Diferentes estudios han constatado la existencia de riesgos significativos de sesgos y discriminación en diferentes áreas, desde el proceso de selección y contratación, a la evaluación del rendimiento, la elaboración de perfiles y la adopción de procedimientos de recompensa o sanción y lo más importante es que si estos sesgos no se corrigen, los sistemas de IA pueden perpetuar y amplificar las desigualdades.

La existencia de estos riesgos en los entornos laborales puede explicarse por diversos factores:

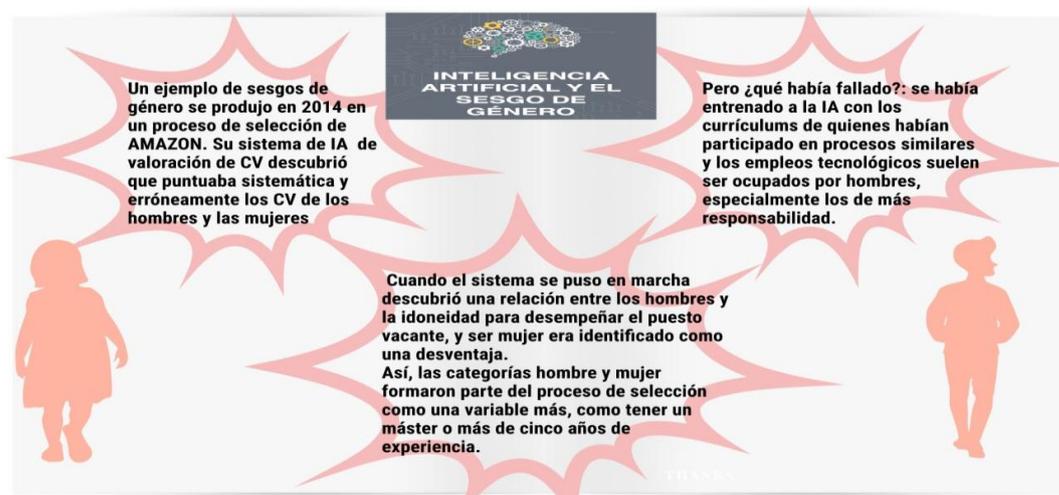
- La selección de los datos utilizados para la construcción de los algoritmos y que, como ya se ha señalado, puede implicar la reproducción exponencial de los sesgos preexistentes en las sociedades. Así, un reciente informe publicado por la UNESCO ha puesto de relieve que los denominados “modelos de lenguaje grande” (*Large Language Models*) -como es el caso del GPT-2, de ChatGPT y Meta’s Llama 2- replican sistemáticamente sesgos discriminatorios de género en perjuicio de las mujeres y otros colectivos vulnerables (como colectivo LGTBQ+). Esto supone un riesgo evidente, considerando la reciente eclosión del uso de estos modelos por las empresas.
- Aunque no utilicen de forma directa datos referidos a categorías protegidas –por ejemplo, por razones de sexo, raza, color, origen étnico, religión o creencias- los sistemas algorítmicos pueden utilizar datos *proxy* (que permiten inferir resultados sobre dichas categorías y tomar decisiones que afecten a las personas incluidas en las mismas).
- Los sistemas algorítmicos complejos se basan en inferencias estadísticas que por su propia naturaleza que reproducen las discriminaciones existentes en la sociedad. A modo ilustrativo, si una empresa utiliza un sistema algorítmico para evaluar la posibilidad de promoción, y si en el pasado la mayor parte de las personas promocionadas han sido varones, las recomendaciones replicarán estos mismos resultados.
- Finalmente, las decisiones automatizadas pueden incurrir en discriminación múltiple por la forma en que reproducen nuestra compleja realidad social, donde convergen interseccionalmente distintos prejuicios sociales susceptibles de confluir sobre las mismas personas.

Sesgos específicos de género

Como se ha comentado, la falta de neutralidad se origina por la reproducción de los valores socioculturales propios de quienes los crean y les suministran la información con la que trabajan. Específicamente al hablar de sesgos de género nos encontramos con dos problemas: el primero deriva de que el mundo de la programación es mayoritaria y abrumadoramente masculina. Dicho de forma breve: los que programan los algoritmos y los sistemas de IA son en su gran mayoría varones, hoy por hoy, las decisiones que toman responden en mucha medida a un patrón masculino de medida y, consecuentemente, refuerzan una visión patriarcal de la sociedad. Por ello, la falta de diversidad en estos campos puede llevar a la creación de sistemas que no consideren los potenciales riesgos de sesgos de género en los algoritmos.

Un ejemplo puede ser el de un sistema para decidir la promoción profesional en una empresa: si las variables consideradas son la disponibilidad horaria, eso significa que para avanzar en la carrera profesional, lo que se considera valioso es la presencia física, lo cual penalizaría a las personas que tienen menor disponibilidad temporal o quienes utilizan los derechos de conciliación, en general, las mujeres, y las dejaría fuera de su desarrollo profesional y promoción.

El segundo es el problema de la sobrerrepresentación de los hombres en las bases de datos con las que se entrenan y nutren los algoritmos, lo que se ilustra a través del siguiente caso real:



Este, y otros ejemplos similares son útiles para explicar cómo un uso de estos sistemas que no cumplan los estándares laborales y legales y que no estén sometidos a estrictas medidas de supervisión y control, pueden incurrir fácilmente en prácticas discriminatorias hacia las mujeres, pues como estamos viendo, las concepciones predominantemente masculinas proyectadas en la elaboración de los modelos hacen que, como acabamos de ver, los sistemas de IA resulten artefactos de alto riesgo para la igualdad de género.

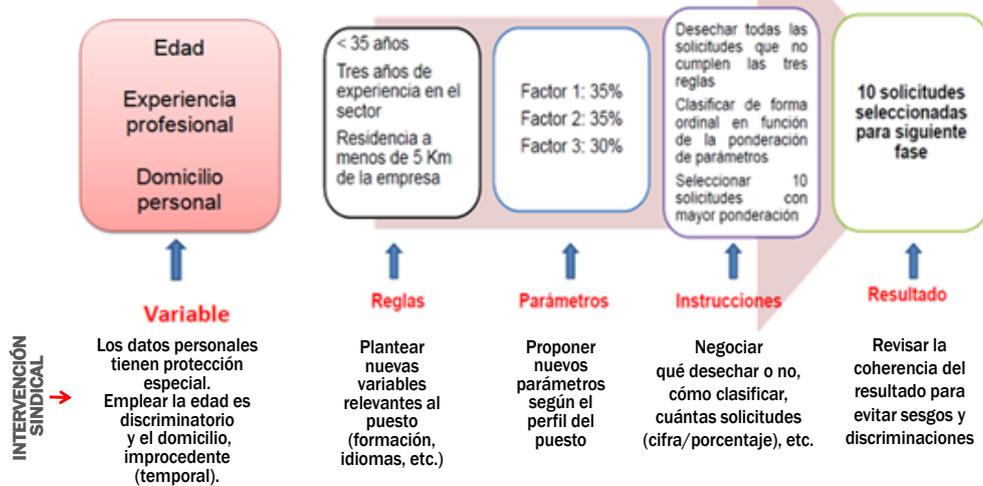
Por ello es necesario incorporar mecanismos correctores de los posibles sesgos que puedan darse en su funcionamiento; garantizar la claridad y la transparencia de los códigos utilizados en el desarrollo de los algoritmos, asegurar que puedan ser auditados y comprobar que se cumplen las políticas de igualdad, en especial, las políticas de igualdad en el empleo.

EJEMPLOS

Selección de candidatos: algunas empresas están utilizando sistemas de IA para analizar currículum, perfiles en redes sociales y otras fuentes de datos que identifiquen a los candidatos más adecuados en cada puesto. El resultado no podrá ser discriminatorio por condiciones de edad, etnia o sexo o cualquier otra variable que atente contra los derechos humanos o laborales. Y es muy importante ser consciente de estos posibles riesgos de discriminación para adoptar medidas proactivas de prevención. Si los datos de entrenamiento contienen sesgos, la IA podría perpetuar esos sesgos. Por ejemplo, si la mayoría de las personas contratadas anteriormente han sido hombres, la IA podría favorecer candidatos similares en el futuro.

En relación el derecho a la privacidad, no es legal que un empresario rastree las redes sociales personales de un candidato a un puesto de trabajo para decidir si le contrata, ni que averigüe en qué empresas ha trabajado gracias a su huella digital o llame en busca de referencias sin su consentimiento.

ANEXO II: DESENTRAÑANDO ALGORITMOS: Información de un algoritmo de selección de personal



En este ejemplo el algoritmo ha sido programado para seleccionar a personas menores de 35 años, con tres años de experiencia en el sector y residencia a menos de 5km de la empresa. Como consecuencia de las instrucciones de desechar los CV de las personas que no cumplen con dichos criterios, podría estar incurriendo en discriminación por edad, y también podría incurrir en discriminación contra las mujeres pues en general tienen menor experiencia profesional que los varones y podría priorizar a un grupo demográfico específico vinculado al lugar de residencia.

Programación de horarios y asignación de tareas: Los algoritmos de IA pueden programar horarios de trabajo, asignar tareas, distribuir el trabajo etc. con datos históricos que contengan sesgos implícitos. O cuando deciden cuándo y cuánto se trabaja sin tener en cuenta los derechos laborales de las personas a la igualdad y no discriminación. Un mal diseño en la programación de horarios mediante IA puede llevar a la sobrecarga de trabajo y el riesgo de fatiga laboral, especialmente si el sistema no tiene en cuenta la necesidad de descanso adecuado entre turnos. Este tipo de fatiga y estrés puede estar más concentrado en ciertos grupos, como trabajadores jóvenes o de minorías, si se les asignan trabajos más intensivos.

- Ejemplo: Un sistema de IA puede programar los turnos de manera que no tenga en cuenta y, por tanto, perjudique, a las personas con responsabilidades familiares o las regulaciones diseñadas para proteger ciertas situaciones como reducciones de jornada, mujeres embarazadas o personas con necesidades especiales de flexibilidad horaria.
- Otro ejemplo se refiere a cuando los horarios de trabajo del personal se vinculan **automáticamente** a las fluctuaciones de la mayor o menor presencia de clientes, lo que implica que las personas deben estar disponibles las 24 horas al día.

La supervisión y seguimiento del rendimiento mediante IA. Los sistemas de IA pueden analizar datos en tiempo real sobre la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo, la monitorización realizada sobre las actividades de las personas no debe invadir su intimidad, como por ejemplo controlar el día a día en los espacios de trabajo remoto, sus chats privados, o correos electrónicos. La programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo debe cumplir la normativa legal o lo pactado en el convenio colectivo de aplicación.

Además del respeto a la privacidad, el algoritmo encargado de revisar la actividad laboral también debe cumplir un criterio de proporcionalidad para valorar la productividad del trabajador.

- Por ejemplo: Si el algoritmo calcula que hay un tiempo óptimo para realizar una tarea y la persona trabajadora tarda más, su dispositivo le notificará de que debe hacerlo más rápido. Pero si no tiene en cuenta factores como el tiempo de descanso o las circunstancias personales como la edad de la persona, la vigilancia constante tiene grandes riesgos tanto para la salud psicológica como física y puede acabar provocando accidentes de trabajo. Igualmente ocurre cuando existen programas de software que informan sobre el tiempo que una persona está conectada a las redes sociales; o que, hacen un seguimiento de manipulaciones como los clics del ratón, las pulsaciones de teclas y otras actividades del ordenador, y tomar regularmente fotos con la cámara web para asegurarse de que los trabajadores están en sus escritorios.

Valoración del desempeño laboral a partir de las puntuaciones de los clientes que pueden estar influidas por factores subjetivos o prejuicios, como sesgos conscientes o inconscientes como el estado de ánimo del cliente, su experiencia pasada o factores externos no relacionados con el desempeño del empleado como el género, la raza, la apariencia etc.

La utilización de cámaras de videovigilancia mediante IA. La utilización de cámaras de videovigilancia en el lugar de trabajo es legal y su regulación se encuentra en la Ley de Protección de datos, donde se regula la obligación de informar tanto a la plantilla como a la RLPT de la presencia de las cámaras y de su finalidad. Se debe respetar la intimidad de las personas, por lo que las cámaras no se podrán instalar en zonas en las que se presuma intimidad como zonas de descanso, comedores, vestuarios o aseos, salvo que concurra una causa de seguridad que lo justifique.

Además, la vigilancia constante puede invadir la privacidad de las personas y puede llevar a la sensación de estar constantemente observado creando un ambiente de trabajo opresivo y afectar el bienestar emocional y la moral.

- Por ejemplo: si las grabaciones se usasen como prueba para demostrar un bajo rendimiento o productividad o algún otro incumplimiento laboral, se podría pedir la nulidad como prueba de dichas grabaciones. Igualmente son prácticas abusivas la instalación de instrumentos para posibilitar la geolocalización en todo momento de las personas trabajadoras.

Determinación de la promoción profesional. Un sistema de inteligencia artificial puede ser utilizado para decidir a quién se promociona profesionalmente. El riesgo se refiere a los datos con que ha sido entrenado y los parámetros que utiliza para tomar la decisión.

- Por ejemplo, para clasificar en perfiles en base a los niveles de disponibilidad del trabajador, la IA debe estar entrenada para tener en cuenta si una persona ha estado de IT o cualquier tipo de ausencia del trabajo, evitando que se penalice por ello.

¿Y si me despiden un algoritmo? La tecnología no puede tomar decisiones que tengan efectos legales como el despido ni puede sustituir a los supervisores y responsables de recursos humanos. En nuestro sistema, el despido debe obedecer a una ‘causa’ y ésta no puede deberse a una decisión automatizada de un SIA, basada por ejemplo en el descenso del rendimiento o la productividad. Según el Reglamento General de Protección de Datos, las personas tenemos derecho a “*obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión*” en caso de que se trate de una decisión individual automatizada. Incluso, aunque la decisión final la tome un responsable humano, el hecho de que lo haga basado en un proceso automatizado de datos provocará un incremento en las probabilidades de que la decisión tomada sea discriminatoria.

A modo de conclusión

Debemos ser conscientes de las **categorías de datos** que la empresa utiliza, para qué **propósito** y con qué **periodicidad**, junto a un análisis del **impacto** que tiene en los entornos laborales, pues estos datos se analizan posteriormente a partir de parámetros previamente establecidos, que de forma automática elaboran un resultado que sirve de base para la **toma de decisiones** por parte de la empresa.

En suma, cabe apuntar que el recurso a los sistemas de gestión algorítmica conlleva oportunidades, pero también riesgos significativos para las personas trabajadoras, hasta el punto que *“el uso de tecnologías digitales avanzadas en el lugar de trabajo puede afectar a varios derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad e integridad humanas, la libertad y la seguridad, la protección de datos y respeto de la vida privada, libertad de reunión, negociación colectiva y el acceso a un recurso efectivo y a un juicio justo”*¹.

3. MARCO LEGAL Y ACUERDOS COLECTIVOS

El desarrollo de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo no es sólo una “cuestión técnica”, sino también –o especialmente- sociopolítica. A pesar de que ya existían algunas regulaciones pactadas a través de la negociación colectiva que exigían informar y consultar a las personas trabajadoras y a sus representantes antes de su introducción (o del uso de datos personales que necesitaba), en muchas ocasiones se han implementado sin ser tenidas en cuenta, por lo que se hacía ineludible una regulación legal específica. Ello ha impulsado que en la UE, al igual que en España, se desarrollen diferentes normativas y acuerdos que tratan de garantizar las condiciones de desarrollo y uso frente a los posibles riesgos.

¹ Eurofound (2022, op.cit., p. 23).

3.1. REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN EUROPA

(a) El [Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización \(2020\)](#). Fue firmado por BusinessEurope, SMEUnited, CEEP y la Confederación Europea de Sindicatos, e incluye todas las actividades del sector público y privado. En concreto:

- Garantiza el control de las personas sobre las máquinas en el trabajo, y sustenta el uso de la robótica y las aplicaciones de la IA, respetando y cumpliendo los controles de seguridad.
- Los Sistemas de Inteligencia Artificial (SIA) deben aumentar la participación y la capacidad de las personas en el trabajo.
- Debe realizarse una evaluación de riesgos; prevenir daños, física y psicológicos; seguir los principios de equidad; ser transparente y explicable con una supervisión efectiva.
- Los SIA deben cumplir la Ley de Protección de Datos (RGPD) y garantizar la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras. Debe ser lícita, justa, transparente, segura y fiable; seguir normas éticas acordadas; ser robusta y sostenible, técnica y socialmente para no causar daños involuntarios.

(b) La **Directiva europea sobre plataformas digitales (2024)** añadir la entrada en vigor establece las primeras normas de la UE sobre el uso de los sistemas de algoritmos en el puesto de trabajo, elementos claves en la aparición, el rápido crecimiento y las condiciones laborales de estas empresas. Sin embargo, su contenido es sólo **aplicable a las personas que realizan trabajo en plataformas**, ya sea por cuenta ajena o propia. El acuerdo garantiza derechos de información sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones en dos niveles:

- Individual, asegura que las personas estén informadas sobre el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.
- Colectivo, reconoce a la representación sindical de la plantilla el acceso a información por escrito, completa, comprensiva y detallada, cada vez que se requiera o cuando se modifiquen esos sistemas.

Asimismo, los Estados miembros velarán porque las plataformas digitales laborales de trabajo con la participación de la representación de las personas trabajadoras, lleven a cabo periódicamente, o al menos cada dos años, una **evaluación del impacto** de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones utilizados, incluidas, sus condiciones laborales y de la igualdad de trato en el trabajo; así como los **derechos de consulta y participación** en el ámbito de la seguridad y la salud.



(c) El [Reglamento de inteligencia artificial \(1/09/2024\)](#). Es la primera norma de carácter supranacional que aborda el desarrollo de la IA desde una perspectiva transversal y el impacto sobre el conjunto de la actividad económica y empresarial, incluida la vertiente laboral. Es de aplicación directa a la normativa nacional, sin necesitar el proceso de transposición que exigen las Directivas. Su enfoque está basado en el nivel de riesgo que su puesta en marcha puede ocasionar, y actúa sobre cada uno de ellos de modo más o menos incisivo en función de su intensidad, su potencial perjuicio o su gravedad.

Según este Reglamento, los sistemas de IA se clasifican en **cuatro niveles de riesgo**:

- **Riesgo mínimo.** Tendrán que cumplir las **regulaciones vigentes de la UE**, como la ley de protección de datos o la de derechos de autor.
- **Riesgo limitado.** permitidos pero deberán cumplir con ciertas obligaciones de transparencia para que los usuarios sean conscientes de que están **interactuando** con IA (chatbots o ‘deepfakes’). Las empresas que usen estos sistemas en el ámbito laboral deberán notificar de ello a las personas trabajadoras y a su representación sindical.
- **Alto riesgo,** permitidos pero deberán cumplir con exigencias más estrictas. Dentro de estos sistemas se encuentran los vinculados al **ámbito del empleo**, como los utilizados para la selección y contratación de personas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos; y los destinados a la **adopción de decisiones que afecten a las condiciones laborales**, a la promoción o despido, a la asignación de tareas a partir de comportamientos, rasgos o características personales; para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas; o aquellos datos biométricos, permitidos en la UE o a nivel nacional. Por su carácter transversal, afectan de manera directa al ejercicio de los poderes empresariales respecto de sus empleados, y antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, las empresas informará a las personas trabajadoras y se informará y consultará con la representación sindical.
- **Riesgo inaceptable, prohibidos** (violan derechos o valores fundamentales).
 - Técnicas subliminales; manipuladoras o engañosas para modificar el comportamiento; que exploten vulnerabilidades (edad, discapacidad, situación social o económica, etc.); que evalúen o clasifiquen (puntuaciones sociales); que detecten emociones en el lugar de trabajo.
 - Sistemas de categorización biométrica para deducir raza, opinión política, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual; mecanismos de reconocimiento facial, voz u otro tipo, en espacios públicos.



3.2 REGULACIÓN NORMATIVA Y ACUERDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

España ha sido pionero en la construcción de esta nueva rama de la legislación laboral y existen diversas regulaciones vigentes y acuerdos colectivos entre patronal y sindicatos que se refieren expresa y directamente al uso de IA en las relaciones laborales. Podemos destacar la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la Ley Rider, la Ley de Empleo y el V ANC.

(a) La [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales \(LOPDGDD\)](#) adapta el Reglamento Europeo de Protección de Datos (REPD), y además de la protección general sobre los datos personales, incluye la regulación de las situaciones comunes de conflicto entre el poder de dirección de las empresas y los derechos digitales de las personas trabajadoras, en los que los sistemas de IA tienen cada vez más relevancia: el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87); el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88); el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89); y ante la utilización de sistemas de geolocalización (art. 90); también reconoce los **derechos digitales en la negociación colectiva** (art. 91).

Introduce una serie de previsiones dirigidas a acotar la incidencia del algoritmo cuyo pilar central es la necesaria **intervención humana** en la adopción de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. En este contexto se enmarca la regulación del derecho individual a obtener información sobre las decisiones íntegramente automatizadas, lo que exige que el uso de tecnología para tomar decisiones empresariales deba realizarse de forma transparente e informando de los métodos usados y sus finalidades.

Además, subraya que los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral. A la hora de aplicar los SIA, se hace referencia al interés de la participación colectiva en la ordenación del mismo, y la proposición de que los agentes sociales acuerden medidas adecuadas y específicas que preserven la dignidad humana de las personas trabajadoras, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento de datos, de los datos personales dentro de un grupo empresarial y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo.

(b) La extensa normativa sobre **prevención de riesgos laborales** como la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027](#) establece derechos de información, consulta y participación para las personas trabajadoras y sus representantes, además de marcar límites en el uso de las tecnologías con la debida antelación, sobre la adopción de las decisiones relativas a *“la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las **consecuencias** que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”*.

Similarmente, en el contexto de elaboración de un **Plan de Igualdad**, la empresa también debe incluir en el diagnóstico el impacto o los efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres de los algoritmos y sistemas de decisión automatizada utilizados en la empresa.

(c) **Ley 12/2021 de 28 de septiembre conocida como Ley Rider** debe su nombre al colectivo de repartidores de las empresas incluidas en este sector. El artículo único de esta norma introduce una nueva letra d) en el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores donde concreta la obligación de transparencia de las empresas en el caso de que utilicen algoritmos, además de la auditoría y evaluación de impacto e incluye una nueva competencia para la RLPT, que tiene derecho a *“ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

(d) El [V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva \(2023\)](#), firmado por CEOE y CEPYME y CCOO y UGT, recuerda la necesidad de incorporar el contenido y las medidas del Acuerdo Marco Europeo de Digitalización donde se anticipen a los cambios para evitar impactos negativos de la digitalización en las condiciones laborales y *“las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”* y aborda la introducción de reglas específicas sobre el uso de IA por las empresas. Contiene un Capítulo XVI dedicado a la transición tecnológica, digital y ecológica, en el que aparece un apartado monográfico titulado *“Inteligencia Artificial (IA) y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos”*, en el que los interlocutores sociales reconocen que la IA de manera progresiva tendrá un impacto significativo en el mundo laboral y, si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales.

- La negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores sobre IA.
- Las empresas facilitarán a la RLPT información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (selección, contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones.

3.3 DERECHO DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LA RLPT SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En el año 2022 el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de una comisión de personas expertas, elaboró una [Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral](#), cuyo objetivo era concretar y dar a conocer el alcance de estas **obligaciones empresariales de información que se aplica tanto en el sector público como en el privado** (aunque para el primero de los casos no se ha reformado de manera paralela el Estatuto Básico del Empleado Público), y que abarca a todos los algoritmos incluidos en su definición.

- Las personas trabajadoras, individualmente o a través de la representación legal, podrán exigir esta información, derivada de la obligación contenida en el RGPD de *“informar al interesado sobre la existencia de decisiones automatizadas”*.
- La RLPT debe ser informada en el sentido del artículo 64.4.d) ET, en materia del uso de *“algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*.

Ello obliga a la empresa a elaborar **un documento con la información** de que dispone y transmitir a la RLPT de forma clara, completa y útil sobre:

- (a) El uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas**, incluyendo la elaboración de perfiles², identificando la tecnología utilizada y las decisiones de gestión de personas respecto de las que se utiliza tal tecnología.
- (b) Información** significativa, clara y simple **sobre la lógica y funcionamiento** del algoritmo.
- (c) Información sobre las consecuencias** que pueden derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada.

La referencia a «los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan debe interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a:

- Las **variables** utilizadas por un algoritmo y si incluyen o no datos personales.

² La elaboración de perfiles profesionales supone el procesamiento automático de datos personales para evaluar a la persona trabajadora y analizar y/o predecir aspectos relacionados con su puesto (o futuro puesto) de trabajo.

- El **peso de cada variable** en las decisiones que se toman.
- Las **reglas e instrucciones** utilizadas.

Además existe una obligación de **consultar** con la RLPT la introducción de algoritmos o SIA, al amparo del artículo 64.5 del ET (que prevé el derecho de la RLPT a ser informada y consultada sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo) y el subsiguiente derecho de la RLPT a **emitir un informe** con carácter previo sobre la *“implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”*.

Además, están obligadas a **negociar** el algoritmo, cuando:

1. Estemos tratando una cuestión o un área empresarial en la que se aplica un software o un sistema de tratamiento de datos, como parte del proceso productivo.
2. La empresa dé instrucciones al software para determinados procesos (los algoritmos propiamente dichos).
3. La empresa toma decisiones que afecten a la relación laboral basadas en los resultados aportados por dicho software como medidas colectivas de modificación o suspensión del contrato o en cualquier otra materia "en la que exista obligación legal de negociar con la representación de la plantilla".
4. **Cualquier herramienta utilizada en el trabajo que pueda afectar a un derecho fundamental, debe estar sometida a vigilancia y control sindical.**

4. GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Esta Guía tiene como objetivo fomentar una reflexión crítica sobre las tecnologías de inteligencia artificial que se usan, cuáles son sus consecuencias, además de proporcionarte recursos para enfrentar estos desafíos e identificar qué hacer en relación con el uso de sistemas de inteligencia artificial en tu empresa, en especial a:

- **(a) Identificar los SIA utilizados** en tu lugar de trabajo y determinar cuáles son los más usados.
- **(b) Proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras.**
- **(c) Construir una estrategia sindical para su implementación.**

(a) Identificar los sistemas de inteligencia artificial (SIA) en tu lugar de trabajo

Algunas tecnologías en el lugar de trabajo pueden ser difíciles de identificar. Por esta razón, sugerimos que realices un 'recorrido virtual' con el objetivo de identificar cada sistema digital con el que interactúas desde el momento en que llegas a tu lugar de trabajo y analizar si podría afectar a los derechos o a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

A continuación, señalamos algunos **indicios** que podrían ayudarnos a detectar si la empresa están utilizando IA en el lugar de trabajo:

- Si los procesos administrativos como la gestión de horarios, registro de jornada o control de acceso, se están realizando de forma digital a través de un software o plataforma:
 - ✓ Sistemas de entrada y salida que usan dispositivos que requieren huellas dactilares o reconocimiento facial.
 - ✓ Si generan **informes automáticos** sobre la asistencia y el cumplimiento de los horarios, incluyendo detalles como las horas trabajadas, tiempos de descanso y ausencias.
 - ✓ Si los sistemas de nóminas están integrados para calcular automáticamente las horas trabajadas y pagar en función de sus horas registradas.
- Si se ha adoptado un nuevo sistema para la gestión de personal o se observa un cambio en la manera en la que se gestionan los temas laborales.
 - ✓ Si un sistema de IA gestiona el proceso de selección y/o contratación.
 - ✓ Si los datos de las personas - tipos de contratos, perfiles profesionales, horarios y jornadas de trabajo, turnos, etc., están centralizados en una base de datos a la que acceden las personas responsables de Recursos Humanos.
 - ✓ Si un sistema de gestión de nóminas calcula automáticamente las horas trabajadas (y las horas extras), incluyendo los permisos y las ausencias.
- Si se comienza a medir de forma precisa y continua la productividad, el tiempo en tareas específicas o cualquier indicador de desempeño laboral.
 - ✓ Si hay un panel automático de control para la evaluación de rendimiento y productividad o de gestión de turnos y horarios.
 - ✓ Si la jornada de trabajo y el horario varían semanal o mensualmente.
 - ✓ Si se establece un y nuevo sistema de medición de la productividad, ha cambiado el sistema de primas, etc.
- Si se realizan cambios en los sistemas de vigilancia y seguridad en el trabajo
 - ✓ Se han instalado cámaras de seguridad en áreas de trabajo que para controlar la presencia, actividades o movimientos de las personas en tiempo real.
 - ✓ Hay sistemas de vigilancia remota de dispositivos electrónicos.
 - ✓ Hay software de seguimiento de pantallas que vigila en qué trabajan las personas.

Comprueba

- Cuál es el propósito de cada uno de estos sistemas.
- Los lugares de trabajo donde se utilizan (o utilizarán) estos sistemas.
- Los grupos de personas trabajadoras que se ven (o verán) afectados por ellos.
- Si la persona responsable puede explicar cómo funcionan los sistemas, cuáles son las instrucciones del sistema, cómo se obtienen los resultados y qué datos se han utilizado para entrenarlos.
- Si se ha tenido en cuenta los derechos laborales recogidos en el convenio colectivo (o acuerdos) y en la legislación.

- Si las personas afectadas han sido claramente informadas sobre el propósito de cada sistema, sus instrucciones, y los datos recabados.
- Si la representación de las personas trabajadoras/delegado o delegada sindical/sección sindical, ha sido informada y consultada sobre su puesta en marcha.

(b) Proteger los derechos laborales de las personas

La aplicación de las tecnologías de inteligencia artificial en las empresas puede tener **efectos positivos** en las relaciones de trabajo: apoyando el trabajo de las personas, reduciendo tareas tediosas y peligrosas o mejorando la prevención de los riesgos laborales. Sin embargo, el uso de estas tecnologías puede conllevar una serie de **riesgos** para las personas trabajadoras. De ahí que **la implantación de los sistemas de IA en las empresas deba garantizar el principio legal de “Control humano”** a fin de prevenir y revertir los potenciales impactos negativos.

Los principales efectos negativos identificados con el despliegue de estos sistemas en los lugares de trabajo son la **falta de transparencia**; los **sesgos** derivados de su uso; **la intensificación del trabajo**, el riesgo de **pérdida de autonomía**; y el **control y vigilancia excesivos**.

La falta de transparencia

Un aspecto muy relevante en las relaciones laborales es la transparencia. A menudo los SIA se implementan sin la participación o consulta previa con la RLPT, incumpliendo por tanto con la legislación vigente. La falta de transparencia de la gestión empresarial puede deberse a tres razones principales: el secretismo empresarial intencionado; el empleo de un lenguaje demasiado técnico que impide su comprensión; y la propia opacidad del sistema. La falta de transparencia en el acceso a los criterios, algoritmos o datos que se usan en el sistema puede ocultar **sesgos** en los datos, el diseño, o los criterios de entrenamiento que provoquen decisiones discriminatorias o injustas.

Esta opacidad genera un mayor **desequilibrio y asimetría de poder** entre las empresas y las plantillas pues las personas pueden no ser conscientes de las características del tratamiento de datos que realiza la empresa, y por tanto no pueden evaluar cómo afecta a su trabajo la recogida y el análisis de los datos.

Sin transparencia es difícil exigir responsabilidad a quienes toman decisiones respecto al cumplimiento de las leyes y los derechos laborales y, por ello, debemos exigir y establecer acuerdos claros y concretos que obliguen a las empresas a compartir cómo funcionan los sistemas, qué datos recolectan y cómo se toman las decisiones en las que se ven involucrados sistemas de IA.

Comprueba

- Que se nos consulte con anterioridad a su implantación sobre los SIA que se van a poner en marcha.
- Que la empresa presenta **informes** claros sobre el uso de IA garantizando la transparencia de los mismos.
- Que existe el **principio de control humano** y no se realizan procesos en los que solo intervenga la IA.
- Que se asegura la auditoría y los mecanismos correctores de los posibles sesgos para evitar las discriminaciones injustas.

- Que las personas trabajadoras han sido informadas de su derecho a cuestionar o presentar quejas sobre decisiones tomadas.

Los posibles sesgos derivados de su uso

La falta de transparencia en los SIA puede poner en riesgo derechos laborales clave, como el derecho a la **igualdad de trato** y a la **no discriminación**. Los sesgos se producen porque estos sistemas se basan en *deducciones estadísticas* que reproducen los valores socioculturales de quienes los crean y les suministran la información con la que trabajan. Las situaciones (y las personas) donde no concurren las variables que alimentan el modelo, son consideradas una ‘desviación’ del parámetro elegido y, por tanto, no tomadas en consideración o, incluso, penalizadas de forma que las discriminaciones ya existentes se pueden amplificar y perpetuar. La discriminación puede ser múltiple cuando sobre las mismas personas convergen distintos prejuicios y estereotipos negativos (por edad, sexo, etnia, creencias, etc.).

❖ Sesgos específicos de género

Al considerar los sesgos de género nos encontramos con dos problemas específicos:

1. El mundo de la programación es mayoritaria y abrumadoramente masculino. Por lo que las decisiones que se toman responden la mayor parte de las veces a un patrón masculino y, consecuentemente, refuerzan la visión patriarcal de la sociedad. La falta de diversidad, especialmente la presencia de mujeres en el ámbito tecnológico puede llevar a la creación de sistemas que no consideren los riesgos de sesgos de género en los algoritmos.
2. La sobrerrepresentación de los hombres en las bases de datos con las que se entrenan y nutren los algoritmos.

Ejemplo

En un proceso de promoción, sistemáticamente se puntúan mejor los CV de los hombres que los de las mujeres. El sesgo se produce porque la IA había sido entrenada con los CV de quienes habían participado en procesos similares (todos hombres), por lo que la variable sexo formaba parte del proceso de selección con idéntico valor discriminatorio que el nivel de estudios o los años de experiencia.

Comprueba

- Que los datos históricos no contienen sesgos que puedan interferir en decisiones presentes o futuras, que discriminan mayoritariamente a las mujeres.
- Que los **criterios y algoritmos** utilizados por los SIA para tomar decisiones relacionadas con el empleo, como selección, **promoción, evaluaciones de desempeño y despidos no introducen ningún sesgo.**
- Que se evita premiar la disponibilidad sin tener en cuenta el bienestar de las personas y que se respetan los derechos a la desconexión digital
- Que el sistema no penaliza a las personas que tienen menor disponibilidad temporal o quienes utilizan los derechos de conciliación (en general, mujeres).
- Que se respeta el convenio colectivo y la normativa vigente, en especial, la Ley de igualdad y no discriminación.

Intensificación del trabajo y el riesgo de pérdida de autonomía

- Los SIA se utilizan en diversos sectores para la **evaluación de desempeño**, la **gestión del tiempo**, y la **distribución de tareas**, lo cual afecta directamente a las condiciones de trabajo. Si estos sistemas no son transparentes, no tenemos acceso a información crucial sobre **cómo se toman decisiones** que pueden influir en formación, promociones, despidos o sanciones.

Ejemplo

Una fábrica de ensamblaje de componentes electrónicos decide implementar una nueva metodología de trabajo conocida como “producción ajustada”. A través de un SIA se reorganizan las líneas de ensamblaje para minimizar los movimientos innecesarios y reducir los tiempos de ciclo. La empresa introduce un sistema de primas vinculado a la productividad de forma que las personas que superen ciertos niveles de producción mensual recibirán un porcentaje adicional de su salario base como incentivo. El sesgo se produce al no tener en cuenta las circunstancias personales y los elementos de salud laboral de las personas.

Comprueba

- Que se asegura una descripción clara de los **criterios** utilizados por los SIA para evaluar el rendimiento de las personas trabajadoras, incluyendo los datos que se recopilan, cómo se procesan y qué peso tiene cada variable en la evaluación final.
- Que los datos utilizados por los SIA se revisan y depuran para eliminar cualquier **sesgo implícito** o desigualdad que pueda influir negativamente en las evaluaciones de rendimiento.
- Que la programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo cumple la normativa legal y lo pactado en el convenio colectivo.
- Que cualquier trabajador que reciba una evaluación negativa o cuestionable tenga la oportunidad de solicitar una **revisión humana** de su caso, en la que pueda participar la RLTP.

El control y vigilancia excesivos

Algunos sistemas de IA *permiten* a las empresas vigilar el comportamiento de las personas, controlar su productividad, el tiempo que dedican a cada tarea e incluso su ubicación. La vigilancia excesiva tiene grandes riesgos tanto para la salud psicológica como física y puede acabar provocando estrés laboral, enfermedades profesionales o accidentes de trabajo

Ejemplo

Se utiliza un SIA que calcula el tiempo óptimo para realizar una tarea. Posteriormente, un dispositivo digital notificará a la persona que tarda más en realizar el trabajo, que debe hacer su tarea más rápido.

Comprueba

- Que la programación de horarios, la asignación de tareas, la supervisión y el seguimiento del rendimiento marcado por el algoritmo cumple la normativa legal y el convenio colectivo de aplicación.

- Que se tiene en cuenta el tiempo de descanso, los permisos laborales o las circunstancias personales (por ejemplo, la edad de la persona).
- Que el uso del dispositivo digital cumple con la normativa legal (derechos digitales, salud laboral...).

Ejemplo

Una planta de producción de alimentos enfrenta problemas de seguridad. La dirección decide instalar un sistema de videovigilancia para mejorar la seguridad y supervisar las operaciones en tiempo real.

Comprueba

- Si se ha realizado un análisis de las zonas sensibles de la empresa para respetar la intimidad de las personas: zonas de descanso, comedores, vestuarios o aseos.
- Que se respetan los derechos de privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras.
- Que se establecen los límites al control y vigilancia del reglamento de protección de datos y del resto de normativa sobre este tema.
- **Que se ha informado previamente a la plantilla y a la RLTP de la existencia de cámaras y su finalidad.**
- **Que existe una relación de proporcionalidad entre la finalidad perseguida y el modo en que se traten las imágenes, y que no haya otra medida más idónea.**

(c) Construir una estrategia sindical

Según establece la normativa española y europea de Inteligencia Artificial, las empresas antes de implantar un sistema de IA en el lugar de trabajo, deben informar de forma clara y comprensible a la RLTP y a las personas trabajadoras sobre su funcionamiento. La referencia a «los parámetros, reglas e instrucciones» en los que se basan debe interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a:

- Las **variables** utilizadas por un algoritmo y si incluyen o no datos personales.
- El **peso de cada variable** en las decisiones que se toman.
- Las **reglas e instrucciones** utilizadas.

Es fundamental incorporar en los convenios colectivos contenidos relativos al despliegue de los sistemas de gestión algorítmica e IA, incidiendo especialmente en los derechos colectivos de información, consulta y participación existentes en la normativa europea y española; la creación de una comisión paritaria de transformación digital en la que abordar estos sistemas, y cómo abordar el reparto de los beneficios derivados del incremento de la productividad debido a su uso.

Conocer la lógica y la estrategia de la empresa nos permite tener una base sólida para **negociar mejores condiciones para la plantilla** en los convenios colectivos o en procesos de mediación. El análisis de cómo se ponderan las variables en el SIA, es decir, el peso de cada variable en la evaluación final, revela qué aspectos son más importantes para la empresa y es especialmente relevante:

- Si se ponderan variables sobre puntualidad, productividad, trabajo en equipo y similares), podemos evaluar que se refleja realmente el rendimiento de las personas trabajadoras y que no existen **criterios desproporcionados** que no corresponden a las responsabilidades del puesto descrito.
- Si el sistema otorga mayor peso a factores como la asistencia o el cumplimiento de metas a corto plazo, debemos verificar que **no se perjudica** a las personas trabajadoras que tienen situaciones especiales (enfermedad, permisos legales, maternidad, etc.) o pertenecen a ciertos grupos (de edad, género, etc.)
- Si las evaluaciones algorítmicas empiezan a otorgar mucho peso a variables como la **eficiencia en costos** o la **reducción de errores**, podría indicar que la empresa está optimizando recursos, lo que podría traducirse en futuras **reestructuraciones** o incluso **despidos**.
- Si se asigna más peso a la **capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías** o a la **innovación en el lugar de trabajo**, reflejaría una estrategia centrada en la transformación tecnológica o en la **mejora de procesos** a través de la innovación.
- Si el sistema de evaluación pone énfasis en variables como productividad o cumplimiento de objetivos, puede generar **presión excesiva**, afectando negativamente la salud mental y física de la plantilla.

VARIABLES MÁS PONDERADAS	POSIBLE ESTRATEGIA EMPRESARIAL	COMPROBAR/NEGOCIAR
Puntualidad, productividad, trabajo en equipo y similares	Evaluar rendimiento	Si existen criterios desproporcionados o que no sean del puesto
Asistencia/cumplimiento de metas a corto plazo	Aumentar productividad	Situaciones especiales (enfermedad, permisos legales, maternidad, etc.) Ciertos grupos (edad, género, etc.).
Eficiencia en costos/ reducción de errores	Optimizar recursos	Futuras reestructuraciones o despidos
Capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías/ innovación en el lugar de trabajo	Transformación tecnológica o mejora de procesos a través de la innovación	Capacitación y formación sin excluir a nadie de la plantilla

¿Por dónde empezar? Si en nuestro convenio colectivo aún no se ha negociado sobre esta materia y la empresa no está facilitando ninguna información, la manera más sencilla es solicitar información directa: el comité de empresa, la sección sindical o el delegado sindical pueden enviar una **carta formal** a la empresa requiriendo detalles sobre el uso de la IA. La respuesta debe ser clara y específica en cuanto a la información buscada, y debe estar razonada respecto a las decisiones y las implicaciones que tiene para las personas representadas por el sindicato.

Es importante que en nuestra petición hagamos constar la solicitud de la **entrega a futuro de cualquier modificación** que afecte o genere decisiones empresariales distintas a las actuales. También se puede añadir que no estamos pidiendo a la empresa el código informático, sino una explicación genérica y entendible, como una regla lógica (si A entonces B).

En el ANEXO se añaden los siguientes modelos de SOLICITUD DE información y denuncia:

1. **SOLICITUD INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA UTILIZADOS (Empresa)**
2. **DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SIA (IT)**
3. **DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SIA (IT)**

¿CUÁNDO DEBE FACILITARSE?

La RLPT debe solicitar la información con la periodicidad que proceda. Es importante que fijemos una **fecha límite de entrega** con el compromiso de la empresa. Al no existir un plazo o periodicidad establecido, debemos sustentar la petición respecto a la materia que estamos atendiendo. Por ejemplo, si estamos en vías de negociar un Plan de Igualdad, sería relevante pedir los algoritmos que afecten a procesos de selección de nuevas contrataciones, de promoción profesional o que tengan efectos desiguales sobre las retribuciones de hombres y mujeres por si pudieran resultar discriminatorios.

Hay que evitar que nos mantengan al margen o solo nos informen **después** de que las decisiones se hayan tomado. La consulta deberá realizarse con suficiente antelación y, en todo caso, al menos un mes antes de que se deban tomar las decisiones. Una vez que éstas se pongan en funcionamiento, la consulta debería repetirse al menos cada año mientras continúe el proceso, o si se observase la posibilidad de que existan nuevas discriminaciones o desigualdades.

RECUERDA

Participar en la regulación de la gestión algorítmica no precisa del código fuente. La transparencia debe apuntar a los datos, las variables, los parámetros y a los criterios de asignación de tareas/organización del tiempo/evaluación del rendimiento, etc., que nos informan sobre sus consecuencias para los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras.

SI LA EMPRESA SE NIEGA A FACILITAR INFORMACIÓN

Si la empresa se niega a facilitar información puede deberse a:

- que le falte la experiencia sobre lo que debe facilitar
- que argumente que otra empresa posee los derechos sobre el sistema utilizado

- que considere que se revelan secretos comerciales o industriales, o que lo interprete como una facultad que reside en el poder de dirección.

Otra situación posible es que la información que nos facilite:

- Por su complejidad, no sean fácilmente interpretable por la RLPT.
- Por su simplicidad, resulte insuficiente.
- No vengan avalada por un soporte real.

En los casos de negativa o de aporte insuficiente de información y de cara a forzar su entrega por incumplimiento, tendremos que acudir denunciar este hecho a la Inspección de Trabajo, como en el resto de las vulneraciones de los derechos de la RLPT amparándonos en la legislación, especialmente el artículo 64.4.d) del ET y en el Reglamento de IA (Modelo de SOLICITUD en el ANEXO). Ante un factor claramente discriminatorio, debemos realizar la reclamación a través de los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales, con las consecuencias sancionadoras conforme a la LISOS.

ANÁLISIS DE IMPACTO

Las evaluaciones de impacto **previas y posteriores** son imprescindibles como vía para la detección y el control de cualquier tipo de sesgo, discriminación o perjuicio a la salud. Desempeñan un papel clave en la identificación de las prácticas, y obligan a las empresas asumir la responsabilidad de garantizar la equidad, la explicabilidad y la transparencia.

La normativa europea de IA establece la necesidad de realizar una evaluación previa de las condiciones de trabajo relacionadas con los SIA en el lugar de trabajo, **pero sería necesaria la participación de la RLPT** para garantizar realmente que se descartan sesgos y discriminaciones. Esta participación se ha pactado en los Acuerdos celebrados tanto por los interlocutores sociales europeos (Acuerdo Marco Europeo de Digitalización), como por los españoles (V Acuerdo de negociación colectiva y Empleo), y comprometen en su cumplimiento a los organizaciones empresariales y a los sindicatos firmantes.

Los algoritmos pueden ser auditados periódicamente por terceros independientes, elegidos conjuntamente por la empresa y los sindicatos, e involucrar a las personas trabajadoras en su desarrollo.

Comprueba

- Que la empresa ha evaluado el posible impacto antes de que se introdujeran los sistemas de IA.
- Que las personas trabajadoras y la RLPT han sido consultados en las evaluaciones de impacto y tienen acceso a ellas.
- Que se ha planificado la evaluación regular de los sistemas para detectar los efectos de impactos no intencionados.
- Que se prevén mejoras en las condiciones laborales y el bienestar de la plantilla respecto al uso de los sistemas.

Antes de comenzar la negociación de un acuerdo de IA



COMPROBAR que la empresa conoce y reconoce sus obligaciones respecto a los derechos de información y consulta de la RLPT.



REVISAR que el posible acuerdo sobre IA no esté por debajo de los estándares laborales legales y del propio convenio colectivo.



ASEGURAR que las personas afectadas conocen los datos que la empresa captura de ellas y van a poder recibir el asesoramiento sindical y legal oportuno.



VERIFICAR la obligación de la empresa de formar a quienes programan o adquieren SIA asegurando que conocen debidamente los riesgos y que adoptan las medidas para reducirlos.

Con carácter general, un acuerdo sobre IA debería incluir:

- Una descripción del SIA propuesto (o utilizado) que describa el propósito final por el que se va a utilizar (o se utiliza), incluya la información sobre todos los datos necesarios y los parámetros, reglas e instrucciones que se van a usar, la participación de la RLTP, junto a los principios de necesidad, idoneidad, minimización y proporcionalidad respecto a los datos recabador.
- La obligación de **comunicar previamente** a las personas trabajadoras **los datos** personales que se están utilizando, incluyendo el derecho a acceder, administrar y controlar los datos personales que la IA o el algoritmo genera sobre ellos, y precisando la forma en que los datos personales de las personas trabajadoras influirán en las decisiones propuestas.
- Incluir en la **protección de los datos** la vinculación de su recopilación a un **propósito concreto y transparente** garantizando la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras, respetando los derechos humanos fundamentales y las normas de igualdad y no discriminación.
- **Reconocer el derecho a la formación** y capacitación profesional, que ya contiene el Reglamento de IA: Las empresas deben garantizar que las personas trabajadoras adquieran las habilidades necesarias para trabajar con tecnologías de IA, proporcionando formación y capacitación profesional. Además, toda persona que programe o adquiera algoritmos de gestión debe ser formada para conocer debidamente los riesgos de parcialidad y discriminación y adoptar todas las medidas posibles para reducirlos.
- Garantizar la información sobre los posibles beneficios derivados en términos de mayor productividad o una mayor flexibilidad, que sirvan de base objetiva para una negociación sobre un reparto justo de los mismos, por ejemplo, a través de programas de capacitación o de reducción de la jornada laboral.

LAS LÍNEAS ROJAS

Utilizar "líneas rojas" en la negociación es útil para reforzar nuestra estrategia sindical que proporcionará una base sólida para la negociación y delimitar los principios legales y sindicales, desde los que marcar **contornos claros y no negociables** para garantizar la protección de los derechos humanos y laborales.

Algunas líneas rojas están definidas por la normativa europea y española, mientras que otras se incluyen en los Acuerdos negociados por los interlocutores sociales respectivos. Finalmente otras son criterios sindicales para su concreción en los acuerdos y convenios colectivos.

Se incluyen aquí como *líneas rojas*:

- Las prácticas calificadas en el Reglamento de IA como **"inaceptables" donde quedan expresamente prohibidas en los lugares de trabajo:**
 - Utilizar **técnicas subliminales** para **explotar vulnerabilidades de las personas trabajadoras.**
- **Detectar emociones.** Los **sistemas de categorización biométrica** para deducir la raza, las opiniones políticas, la afiliación sindical, las convicciones religiosas o filosóficas, la vida sexual u orientación sexual y los datos relacionados con conversaciones privadas.
- El estado de salud de las personas trabajadoras y demás derechos humanos fundamentales.
- La modificación unilateral del régimen disciplinario del convenio colectivo con la excusa de establecer políticas de seguridad y protección de datos unilaterales o introducir nuevas herramientas digitales en la empresa.
- La vigilancia excesiva, derivada del riesgo de control desproporcionado ante la **videovigilancia** o tecnologías de IA con impactos específicos y negativos en la salud mental o la seguridad física, que afecta a los derechos y libertades de las personas y, por tanto, pueden ser ilícitas.
- **El registro horario mediante sistemas biométricos está prohibido** por la normativa de protección de datos, ya que son especialmente sensibles. La Agencia Española de Protección de Datos publicó en noviembre de 2023, una guía específica sobre este asunto³. En las empresas y Administraciones Públicas que tengan implantados sistemas de este tipo se debería prioritariamente:
 - ✓ Solicitar información sobre las evaluaciones de impacto realizadas y la participación de la RLPT.
 - ✓ Negociar cuál, cuándo y cómo se introduce un nuevo sistema menos invasivo, respetando los principios de *minimización, idoneidad, necesidad y proporcionalidad*.
 - ✓ Garantizar la supresión de los datos personales recabados.

³ Para poder utilizarse debería existir una ley que así lo estableciera en un caso particular y específico

ANEXO 1 BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Dado el escaso tiempo transcurrido, la negociación colectiva se encuentra aún en una fase muy incipiente en lo que se refiere a la adopción de cláusulas dirigidas a tutelar y a materializar el ejercicio de los principios respecto al control humano, transparencia y explicabilidad. A pesar de ello, existen algunos ejemplos con buenas prácticas en convenios colectivos donde se menciona la IA e incluso se han incluido algunas tímidas regulaciones.

Uno de estos ejemplos es el convenio colectivo del sector de **Banca** que regula en su art 80.5 los derechos digitales de los empleados, estableciendo entre otros: (a) el derecho a la desconexión digital; (b) el derecho a la privacidad con respecto al uso de dispositivos digitales propiedad de la empresa; (c) el derecho a la privacidad con respecto al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonido y geolocalización; (d) el derecho a la educación digital, que abarca acciones para erradicar las brechas digitales; y (e) un 'derecho respecto a la inteligencia artificial'. Este último derecho tiene dos facetas. Desde la perspectiva de las personas empleadas, tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas 'únicamente y exclusivamente en variables automatizadas' y a no ser discriminados por decisiones que puedan basarse exclusivamente en algoritmos. En ambos casos, la persona podría solicitar la intervención de un ser humano. e la perspectiva de los representantes de los trabajadores, existe el derecho a recibir información sobre el uso de algoritmos o IA que, como se requiere en el Artículo 64(4)(d) del Estatuto de los Trabajadores, incluye no solo los datos que se alimentan a los algoritmos y su lógica de funcionamiento, sino también una evaluación de los resultados para ver si las decisiones algorítmicas están resultando en discriminación.

Otro ejemplo de interés es el **acuerdo** colectivo entre **Just Eat, CCOO y UGT** que establece un marco sólido para los derechos digitales de los empleados, incluido el derecho a la información sobre algoritmos y IA. Este acuerdo va más allá de lo requerido por el Artículo 64.4 del ET al especificar que la plataforma debe proporcionar a los representantes de los trabajadores información sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA. El acuerdo establece que la plataforma debe proporcionar a los representantes de los trabajadores "la información relevante utilizada por el algoritmo y/o los sistemas de inteligencia artificial" para organizar la actividad de entrega. Esto incluye detalles como el tipo de contrato que tienen los empleados, el número de horas durante las cuales han prestado sus servicios o los días libres que han tomado. Además, el acuerdo especifica los datos que no pueden ser utilizados por la plataforma en su algoritmo, como el sexo o la nacionalidad de los empleados, para garantizar que no se produzca discriminación. Para gestionar esta información y asegurar la transparencia algorítmica, la creación de un "**COMITÉ DE ALGORITMOS**" paritario que puede solicitar la comparecencia del responsable de supervisar el algoritmo y/o sistema de IA ante el comité. La representación sindical debe tratar la información de manera confidencial y no pueden utilizarla para fines distintos a los establecidos en el acuerdo.



SOLICITUD INFORMACIÓN ALGORITMOS, SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA:
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILIO SOCIAL:
CENTRO DE TRABAJO:

D^a/D^o....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical⁴, paso/pasamos] a **REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Desde la entrada en vigor del [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) se reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Es por ello que le [intereso/interesamos] a que en el plazo máximo de [30] días proceda y, si es el caso, con carácter previo a la utilización de nuevos algoritmos o ante cualquier cambio en los parámetros o en las variables del algoritmo, a entregar toda la información en relación a los algoritmos y sistemas de inteligencia artificial utilizado por la empresa para los procedimientos y procesos laborales desde el propio sistema de acceso y selección del personal, así como durante su desempeño laboral y hasta la decisión final de rescisión de la relación laboral, incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones, incluyendo expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.
- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

⁴ El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

Por otra parte, tanto el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, como [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#), protegen los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas y, en particular, su derecho a la protección de los datos personales, así como sus derechos digitales.

En relación a los datos personales, **[solicito/solicitamos]**:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as, así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la **[empresa]** haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

Para finalizar, le **[recuerdo/recordamos]** las referencias legales incluidas en la normativa vigente respecto a los derechos de consulta y participación de la RLTP, así como los compromisos adquiridos por los interlocutores sociales en el [V AENC](#) y en el [Acuerdo Marco Europeo de Digitalización](#), para afrontar conjuntamente la aplicación de las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

En..... a.... de..... de.....

FDO.....
.....

SOLICITUD INFORMACIÓN

ALGORITMOS, SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PROTECCIÓN DE DATOS

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA:
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILIO SOCIAL:
CENTRO DE TRABAJO:

Dª/Dº....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical⁵, paso/pasamos] a **REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Nos consta que la empresa ha venido utilizando un sistema de inteligencia artificial/algoritmos para la realización de [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo].

Desde la entrada en vigor [del RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) se reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Es por ello que le [intereso/interesamos] a que en el plazo máximo de [30] días proceda a entregar toda la información en relación al [algoritmo/sistema de inteligencia artificial] utilizado por la empresa para [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo], incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones, constandingo expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.
- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

⁵ El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal. Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta.

- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

Por otra parte, tanto el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, como [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#), protegen los derechos y libertades fundamentales de las personas físicas y, en particular, su derecho a la protección de los datos personales, así como sus derechos digitales.

En relación a los datos personales, **[solicito/solicitamos]**:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde podamos acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la **[empresa]** haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

Para finalizar, le **[recuerdo/recordamos]** las referencias legales incluidas en la normativa vigente respecto a los derechos de consulta y participación de la RLTP, así como los compromisos adquiridos por los interlocutores sociales en el [V AENC](#) y en el [Acuerdo Marco Europeo de Digitalización](#), para afrontar conjuntamente la aplicación de las nuevas tecnologías en los lugares de trabajo.

En.....a.....de.....de.....

FDO.....

DENUNCIA DERECHO INFORMACIÓN SOBRE ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

DATOS EMPRESA:
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILIO SOCIAL:
CENTRO DE TRABAJO:

D^a/D^o....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo/de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical⁶, paso/pasamos] a **REQUERIRLE EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:**

Nos consta que la empresa ha venido utilizando [algoritmos/sistemas de inteligencia artificial] para la realización de [indicar el tipo de procedimiento que la empresa utiliza]. El [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) reconoce expresamente, entre otros, el derecho de la representación legal de los trabajadores (RLPT) a ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en las que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que se estén utilizando y afecten a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Asimismo, el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, establece en los artículos 26 y 27, que antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los empleadores informarán a la RLPT de que estarán expuestos a su utilización; e impone varias obligaciones, entre ellas, garantizar una supervisión humana a cargo de personas capacitadas; confirmar que los datos de entrada sean pertinentes y representativos; implementar mecanismos de supervisión y control para asegurar un uso seguro y responsable; y llevar a cabo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.

Han sido varias las ocasiones en las que se ha requerido a la empresa para que nos proporcione información sobre esta materia si bien [sin obtener respuesta/la información no ha sido suficiente].

Entendemos que el ET prevé que la empresa pueda gestionar su poder de dirección frente a las personas que están empleadas y que entre los instrumentos de los que se puede servir, estará la gestión algorítmica o a través de sistemas de inteligencia artificial del servicio o de las condiciones de trabajo. Sin embargo, estas herramientas tienen límites y deben tener en cuenta los derechos de las personas cuyos datos son tratados, ya que así recoge expresamente el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y la [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#).

Es por todo ello que solicitamos a la **Inspección de Trabajo** que requiera a la [empresa] en relación a sus obligaciones y entregue toda la información relativa al [algoritmo/sistema de inteligencia artificial] utilizado para [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo], incluyendo un listado de la categoría de los datos y los parámetros que se introducen en el algoritmo o el sistema de inteligencia artificial y el origen de la toma de esos datos, así como los criterios, las reglas y las preferencias o prioridades en las selecciones,

⁶ El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

incluyendo expresamente las instrucciones introducidas, y todos aquellos elementos que se incluyan para la realización de esas selecciones.

En todo caso, [solicito/solicitamos] aporte:

- Las especificaciones previas de diseño con los criterios y parámetros y/o variables que se hayan determinado para realizar la gestión de los datos.
- Las especificaciones técnicas finales (pseudocódigo) que expliquen lo que hace el sistema de inteligencia artificial-algoritmo.
- La evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales.
- La garantía de supervisión humana a cargo de personas capacitadas.
- La garantía de que los datos de entrada sean pertinentes y representativos
- Los mecanismos de supervisión y control que aseguran un uso seguro y responsable.

En relación a los datos personales, [solicito/solicitamos]:

- Información sobre la ubicación física o fuente donde podamos acceder a conocer la política de protección de datos que haya utilizado la empresa para el tratamiento de los datos personales de los trabajadores/as así como la política de protección de datos relacionada con toda aplicación y/o equipos técnicos que utilice o haya utilizado la empresa como consecuencia de la actividad laboral de los trabajadores/as del centro, todo ello de conformidad con lo establecido en los artículos 13 y 14 del RGPD.
- Información sobre los fines para los que se utilizan los datos personales de los trabajadores/as, así como las categorías de datos personales utilizados para cada fin específico, incluidos los posibles datos inferidos que la [empresa] haya realizado sobre los trabajadores/as.
- Información sobre los destinatarios con los que se comparten los datos personales de los trabajadores/as.
- Información sobre el período durante el cual se prevé conservar los datos personales de los trabajadores/as del centro.
- Detalle de la base jurídica del tratamiento, en los casos de obligación legal, interés público o interés legítimo.
- La evaluación de impacto relativa a la protección de los datos, si hay riesgo respecto a los derechos y libertades de las personas (Art. 25 RGPD).

En.....a.....de.....de.....

FDO.....

DENUNCIA VULNERACIÓN DERECHOS MEDIANTE ALGORITMOS O SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

DATOS EMPRESA:
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:
NIF/CIF:
DOMICILIO SOCIAL:
CENTRO DE TRABAJO:

D^a/D^o....., con D.N.I..... en calidad de [Delegada-o de personal/Presidenta-e del comité de empresa del centro de trabajo de la empresa, Delegados/as y Sección Sindical⁷, paso/pasamos] a DENUNCIAR LOS SIGUIENTES HECHOS:

Con carácter previo y conforme prevé el [RD Ley 9/2021 de 11 de mayo](#) que modifica el artículo 64 apartado 4 del [Estatuto de los Trabajadores](#) y el [Reglamento de Inteligencia Artificial](#) (RIA) de la UE, en los artículos 26 y 27, se ha interesado a la empresa información sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basa el algoritmo o sistema de inteligencia artificial que se viene utilizando de forma habitual para [indicar el tipo de procedimiento en el que la empresa utiliza el algoritmo]. La empresa ha informado y entregado la documentación que se adjunta.

Conforme los artículo 12, 13 y 14 del el [Reglamento General de Protección de Datos](#) (RGPD) de la UE 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, las decisiones basadas en decisiones informáticas autónomas deberán ser interpretables, comprensibles, explicables, accesibles, fidedignas y consultables y transparentes en todo el proceso, declarando que el deber de información a la RLPT está por encima de las leyes de propiedad industrial, de “secreto comercial” o empresarial; y asimismo el contenido respecto a los derechos digitales de la [Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales](#).

[Entiendo/Entendemos] que en este caso no se cumplen esos requisitos, ya que la empresa a través del algoritmo/sistema de inteligencia artificial, vulnera el derecho [poner el derecho vulnerado, ya sea derecho no discriminación, garantía indemnidad, etc.] ya que en [exponer los motivos por los que entendemos que la empresa está sirviéndose del algoritmo/sistema de inteligencia artificial para perjudicial a determinado colectivo de personas trabajadoras].

Es por todo ello que [solicito/solicitamos] a la **Inspección de Trabajo** que intervenga en el presente procedimiento ante la clara vulneración de derechos por parte de la empresa denunciada que ha causado un grave perjuicio a la plantilla, realizando todos aquellos trámites y averiguaciones que considere oportuno terminando por ordenar el cese de la actividad vulneradora de derechos, y en su caso proceda a sancionar a la empresa con el fin de que no reitere la conducta denunciada.

En.....a.....de.....de.....

FDO.....

⁷ El artículo 26.7 del RIA se refiere genéricamente “a representantes de los trabajadores” (sin diferenciar), y el artículo 10 Artículo 10.3 de la [Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical](#), sobre derecho a la información, documentación y consulta de la LOLS reconoce a los/as Delegados/as Sindicales que no formen parte del correspondiente comité de empresa acceder a la misma información y documentación y consulta a la que tiene derecho la representación legal.

