



Implantación de sistemas de Inteligencia artificial en el Mercado de Trabajo español: notas al actual estado de la cuestión

OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA

Universidad de Jaén

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

olimpiam@ujaen.es

ABSTRACT

The increasingly widespread use of artificial intelligence systems -AI- in the labour market, both by companies and by public employment services and their collaborative entities, must not overlook the significant legal and organisational challenges that the adoption of these technologies entails.

In this regard, the implementation of these systems holds considerable potential for diversifying workforce composition while simultaneously driving a profound transformation in the delivery of employment services to citizens, fostering their modernisation and improving the quality of assistance provided to individuals and businesses alike.

Against this backdrop, the serious legal tensions arising from their adoption cannot be ignored. These tensions centre primarily on the potential violation of fundamental rights, the risk of algorithmic discrimination, a lack of transparency, and the democratic deficit that may affect decision-making processes that are, to a certain degree, automated.

To eliminate these risks and ensure that the adoption of AI systems in the labour market genuinely produces positive outcomes, their implementation must be accompanied by a firm commitment to the development and deepening of the democratic rights and values upon which our society is founded. In other words, such a contribution will never come about spontaneously; it requires the design of a detailed strategy for programming, implementation and ongoing evaluation, oriented towards the achievement of measurable, people-centred objectives. Failing to maintain this fundamental orientation, the

deployment of these systems in the labour market will serve only to widen social inequalities and increase the risk of fundamental rights violations.

Keywords: artificial intelligence; labour market; public employment services; digital rights; AI governance.

<https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/25756>

Implantación de sistemas de Inteligencia artificial en el Mercado de Trabajo español: notas al actual estado de la cuestión ⁽¹⁾

SUMARIO: 1. Planteamiento General. – 2. Algunas breves referencias al marco normativo de los Derechos digitales en España. – 3. Diversidad laboral *versus* discriminación ¿Hacia qué lado programamos la IA? – 4. Principales desafíos de los servicios públicos de empleo ante el uso de inteligencia artificial. – 5. La alfabetización algorítmica como presupuesto para la adopción de sistemas IA en el mercado de trabajo. – 6. La negociación colectiva en España ante la implantación de sistemas de IA en las empresas. – 7. A modo de conclusiones.

1. Planteamiento general

Las relaciones laborales en España se desarrollan en la actualidad en un entorno caracterizado por una aceleración tecnológica sin precedentes, una inflación normativa en el ámbito sociolaboral que dificulta sobremanera la actividad de los operadores jurídicos y una creciente demanda social de prácticas éticas y responsables, tanto por parte de los sujetos privados como públicos.

Junto a ello, no podemos olvidar que la atracción y retención de talento es una de las principales dificultades que limitan el posicionamiento y crecimiento de muchas empresas en nuestros días, por lo que la apuesta por la diversidad en la composición de la demografía de las plantillas laborales, puede llegar a ser considerada como condición para la propia viabilidad de muchas empresas.

No cabe duda que la incorporación de sistemas IA puede contribuir enormemente al desarrollo de estos objetivos en el ámbito laboral, siempre que la organización en la que trata de implantarse y la sociedad en su conjunto, participe de estos mismos valores y objetivos sociales, y por tanto, los considere dignos de desarrollo.

Sin embargo, en España, al igual que en el resto de los países pertenecientes a la Unión Europea, no quedamos a salvo de las consecuencias más inmediatas que la adopción de tecnologías basadas en la IA está provocando sobre determinados sectores de la población activa, precisamente los más vulnerables, entre los que tradicionalmente se han situado los jóvenes⁽²⁾.

⁽¹⁾ El presente estudio se ha realizado en el marco del Proyecto de investigación aplicada del Plan Operativo de Investigación y Transferencia del Conocimiento de la Universidad de Jaén 2023 financiados por el Programa Operativo FEDER Andalucía 2021-2027 M.1.B.B TA_000735 y del Plan Nacional de investigación PID2023-149511OB-I00.

⁽²⁾ Hasta la fecha, se cifran en diez los expedientes de despidos colectivos basados en la introducción de IA en las empresas, con una afectación de 6700 trabajadores Fuente: www.vozpopuli.com/economia/empleo/la-inteligencia-artificial-tambien-golpea-al-empleo-en-espana-y-provoca-diez-ere.html noticia de 18 de abril de 2026. En este sentido, empresas auditoras Deloitte, PwC, EY, KPMG estiman una rebaja en la contratación de personal juniors cifrada en un 20%. Fuente: El Confidencial, www.elconfidencial.com/empresas/2025-09-01/big-four-frenan-contratacion-juniors-20-ia-deloitte-kpmg-ey-pwc_4198834/.

Por lo que respecta a la adopción que los servicios de empleo en el ámbito español están realizando de esta tecnología, por el momento, se observa una brecha significativa entre los postulados éticos jurídicos y su implementación efectiva por parte de las administraciones competentes en España. No se trata de algo singular de nuestro país, sino que el despliegue inicial del uso de IA por parte de los servicios públicos en todo el ámbito europeo se está produciendo de forma asistemática, sin que exista siquiera un inventario general y completo de todos los países que están recurriendo al uso de estas tecnologías para la prestación de los servicios de empleo a la ciudadanía y a las empresas en sus respectivos territorios⁽³⁾.

A medida que avanza el recurso a sistemas más complejos de IA por parte de estos servicios públicos, se hace también evidente la necesidad de garantizar que estos responden a los postulados fijados por la UE, en el Reglamento Europeo 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio, por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia artificial, al tiempo que se modifican numerosos reglamentos europeos (en adelante RIA)⁽⁴⁾, los cuales, giran alrededor de la consecución de una IA confiable, ética y centrada en las personas.

2. Algunas breves referencias al marco normativo de los Derechos digitales en España

En España el reconocimiento de estos derechos se ha producido, con especial intensidad, desde la Ley 12/2021 ⁽⁵⁾, conocida como Ley Rider, la cual, añadió la letra d) al artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores – en adelante ET-, imponiendo a la empresa el deber de informar a la representación legal de las personas trabajadoras acerca de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas IA, con incidencia en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

A esta primera expresión normativa se han unido posteriormente tres elementos adicionales que han venido a incidir de forma destacada en la realidad normativa que define esta materia en el ordenamiento socio laboral español.

En primer lugar, nos referimos a la consolidación del derecho a la desconexión digital, con fundamento en el artículo 20 bis ET y desarrollado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales – LOPDGDD-. Este precepto estatutario reconoce el derecho de los trabajadores a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador,

⁽³⁾ Comisión Europea: *Informe de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo: Oportunidades de la IA en los servicios y procesos de los SPE*, 2025, doi: 10.2767/84293.

⁽⁴⁾ DOUE 12 de julio 2024.

⁽⁵⁾ BOE 29 de septiembre de 2021.

a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

También la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, presenta una incidencia directa en este marco normativo, al establecer normas específicas sobre la utilización de medios telemáticos para el control de la actividad laboral digital y al precisar el contenido del derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo.

Por último, el Reglamento Europeo por el que ha quedado definida a nivel de la Unión Europea el recurso a los sistemas de IA, clasifica como de alto riesgo numerosos sistemas de IA que pueden tener incidencia en el ámbito del empleo y la gestión de personal.

3. Diversidad laboral *versus* discriminación ¿hacia qué lado programamos la IA?

3.1 La apuesta por la diversidad laboral como elemento de sostenibilidad del propio mercado de trabajo

El mercado de trabajo en España se enfrenta en nuestros días a nuevos desafíos derivados de las transformaciones demográficas y tecnológicas que está experimentando nuestra sociedad. La capacidad que demuestre un país de adaptarse a estos retos, será crucial para determinar la competitividad y sostenibilidad de su mercado de trabajo.

En concreto en España, el progresivo envejecimiento de la población que se viene registrando en las últimas décadas, se calcula que puede llegar a provocar una disminución en el número de trabajadores ocupados, cifrada en el 0.5% anual hasta 2050. Para contrarrestar este efecto, resulta más que necesario apostar por la implementación de políticas de empleo que favorezcan la participación en el mercado de trabajo de todos los sectores que conforman la población activa, sin que quede ya margen para que determinados colectivos sigan sufriendo la merma estructural y sistemática de sus oportunidades de participación en el mismo, además de promover políticas de atracción de talento de carácter internacional. De hecho, este objetivo aparece expresamente recogido en el «Informe España 2050 Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional a largo plazo» ⁽⁶⁾, en la que el Ejecutivo español se ha fijado como meta de cara a ese año 2050, lograr la reducción a la mitad de la tasa de desempleo y aumentar la tasa de empleo hasta el 80%. El logro de este ambicioso objetivo pasa por incrementar en 15 puntos la inserción laboral en España en los años venideros, lo que representaría situarnos en los mismos niveles de contratación laboral que registran los países de nuestro entorno europeo que lideran estos indicadores.

⁽⁶⁾ Disponible en www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/paginas/2021/200521-sanchez-espana2050.aspx.

Queda claro, por tanto, que el éxito en el logro de estos objetivos de sostenibilidad del mercado de trabajo español, requerirá por parte de los poderes públicos y de las propias empresas, una apuesta mucho más decidida por la diversidad laboral que la que existe en la actualidad. Lo cierto es que esta apuesta a día de hoy sigue descansando mayoritariamente a la esfera de la voluntariedad, de las buenas intenciones que caracteriza el desarrollo de la responsabilidad social y como tal, restringida al ámbito más propio de las grandes empresas y corporaciones de carácter internacional.

Situándonos ya en el ámbito interno de las distintas empresas, aquellas que manifiestan su compromiso por la diversidad laboral, plasmándolo incluso en instrumentos internos elaborados con estos fines, en la mayoría de las ocasiones incurren en una deficiencia de partida y es el hecho de que estos compromisos no van precedidos de la realización de un diagnóstico sobre la composición que presenta la plantilla de la propia empresa, tratándose por el contrario, en la mayoría de las ocasiones, de declaraciones genéricas, carentes de cuantificación y, por tanto, sin posibilidad de quedar sometidas a evaluación, en cuanto a los resultados conseguidos con su implementación⁽⁷⁾. Éste y otros inconvenientes podrían salvarse fácilmente con el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación que pusieran de manifiesto los logros y progresos alcanzados en materia de diversidad, tras la firma de estos compromisos por parte de cada una de las empresas y entidades signatarias.

3.2 Posible contribución de la IA al desarrollo de la diversidad laboral

Es evidente que los avances conseguidos en el ámbito de la IA pueden contribuir al desarrollo de la diversidad laboral en el interior de las empresas. De esta forma, los desarrollos actuales de los sistemas de IA revelan la capacidad de esta tecnología para convertirse en una aliada en el proceso de integración de la diversidad en las empresas y el tejido productivo, dado su potencial de derribar los obstáculos que dificultan en la práctica el empleo y la actividad de personas con menores oportunidades de participar en el mercado de trabajo, procedentes de factores como discapacidad, sexo, orientación sexual, etnia, enfermedad, entre otros.

Podría tratarse, por tanto, de una herramienta muy positiva para aplicar en la práctica los postulados que derivan del marco normativo surgido tanto a nivel supranacional como en el ámbito del derecho interno español en el área de la igualdad y no discriminación. En este sentido, podría utilizarse para detectar posibles conductas y prácticas llevadas a cabo en el seno de las empresas que, sin pretensión discriminatoria alguna, pueden terminar provocando un perjuicio y desventaja en el trato recibido por determinados colectivos.

(7) AA.VV., *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, J. M. Morales Ortega (dir.), Laborum, 2022, 92 y ss.

Del mismo modo, los sistemas de IA pueden utilizarse para la elaboración de currícula y entrevistas a ciegas en los que se eliminan datos personales, se utiliza un lenguaje neutro e incluso avatares y moduladores de voz con el fin de mantener el anonimato.

El uso de herramientas IA basadas en el lenguaje inclusivo puede contribuir a la redacción de ofertas de empleo o promoción inclusivas, evitando la utilización de términos que provoquen en la práctica que posibles personas candidatas queden disuadidas de optar a las mismas. Igualmente, estos sistemas pueden orientarse a garantizar la selección y promoción transparente, seleccionando a las personas candidatas que presenten las mejores habilidades y experiencias, sin margen, por tanto, para las interferencias derivadas de cuestiones basadas en etnia, género, edad, o cualquier otra condición subjetiva⁽⁸⁾.

Otra posible contribución de la IA a la diversidad laboral es la propia capacidad que presentan estos sistemas de medir y evaluar los progresos conseguidos en este ámbito. En este sentido, a través del recurso de herramientas basadas en la lectura de datos, la empresa puede medir el impacto generado por las medidas adoptadas para aumentar la diversidad laboral en su organización, o en aquellas áreas específicas que necesitan una intervención más decidida para cumplir con los objetivos que hayan sido acordados, aumentando con ello la dosis de transparencia y la rendición de cuentas por parte de las propias empresas.

La propia IA puede ser una aliada muy útil a la hora de detectar y corregir algoritmos discriminatorios, evitando así que puedan reutilizarse desde su propio diseño. En este sentido, los datos de entrenamiento constituyen el combustible de los sistemas de IA, por lo que la falta de datos libres de sesgos, no sólo impide que se desplieguen estrategias apropiadas en el ámbito de la igualdad y no discriminación, sino que, pueden generar la aparición de nuevas brechas discriminatorias y sesgos en los algoritmos utilizados⁽⁹⁾. De hecho, existen ya iniciativas cuyo objetivo es el desarrollo de sistemas IA destinados a reducir estos sesgos, eliminando progresivamente las discriminaciones basadas en etnia, género, edad, clases sociales, etc. de la que con frecuencias suelen adolecer estas tecnologías⁽¹⁰⁾.

Todas estas actuaciones y otras muchas, pueden ser ya llevadas a cabo con la tecnología de la que disponemos en la actualidad. Lamentablemente, por el momento, el desarrollo de estos sistemas IA, así como su adopción por parte de las empresas sigue siendo meramente testimonial. Lo que nos muestra, sin ambages, que la consecución de mayores dosis de igualdad y diversidad en el ámbito laboral no es una cuestión prioritaria para el sector de la innovación tecnológica y que ni siquiera existe una demanda social suficiente que sustente estos desarrollos tecnológicos.

⁽⁸⁾ P. Macdonald Hall, *The influence of IA on diversity, equity and inclusion in the workplace*, Fairer, February 2024, www.fairerconsulting.com/blog/the-influence-of-ai-on-dei-in-the-workplace.

⁽⁹⁾ Recordemos el conocido sistema de reclutamiento automatizado basado en IA adoptado por Amazon, el cual, al estar alimentado por bases de datos en las que se había contratado mayoritariamente a hombres, replicó este mismo sistema, penalizando a las mujeres a la hora de ser contratadas. *El algoritmo de Amazon al que no le gustan las mujeres*, disponible en www.bbc.com/mundo/noticias-45823470, 20 de mayo 2025.

⁽¹⁰⁾ L. Muñoz Santamaría, Freixes Sanjuan *Inteligencia artificial: riesgos y posibilidades para las mujeres. Análisis jurídico de la norma europea*. Lobby Europeo de Mujeres en España. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. 2024, 31.

En el caso de los sistemas IA adoptados por los servicios públicos de empleo en España, no deja de resultar paradójico el hecho de que, pese a que los actuales avances técnicos en sistemas de IA, hacen posible, como decimos, la detección de comportamientos discriminatorios en el acceso al empleo, consistentes por ejemplo, en el uso de lenguaje excluyente o capacitista o de filtros mal configurados en las ofertas de empleo, que perpetúan discriminaciones algorítmicas, estas soluciones no cuentan con la adopción decidida por parte de los servicios públicos de nuestro país, opción ésta que sin embargo, si cuenta con mayor respaldo en otros países de nuestro entorno europeo⁽¹¹⁾.

Por tanto, podemos comprobar cómo el recurso normalizado y aceptado socialmente de la IA al que asistimos en nuestros días, no se ha hecho acompañar de un sistema de garantías que nos permita siquiera desterrar el riesgo de incurrir en sesgos y de las consiguientes situaciones de discriminación que pueden generarse⁽¹²⁾. Esto nos lleva a afirmar que estamos aún lejos como sociedad de haber tomado la decisión de instrumentalizar la IA al objetivo de lograr un mercado de trabajo más inclusivo, centrado en las personas, donde quede garantizado el derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación.

4. Principales desafíos de los servicios públicos de empleo ante el uso de inteligencia artificial

La adopción de sistemas de IA por parte de los servicios públicos de los distintos Estados miembros se encuentra sometida a las reglas establecidas en el RIA. A su vez, el RIA está estrechamente relacionado con otras normas surgidas en este mismo ámbito europeo, como son el Reglamento (UE) 2022/868 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de mayo de 2022, relativo a la gobernanza europea de datos, por el que se modifica el Reglamento (UE) 2018/1724, la Directiva (UE) 2019/1024 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a los datos abiertos y la reutilización de la información del sector público, la conocida como Ley de Gobernanza de datos, y otras iniciativas que conforman la estrategia de la UE en materia de datos⁽¹³⁾.

Si algo ha sido posible constatar de la aún escasa experiencia con la que contamos en nuestros días del recurso a sistemas de IA por parte de los poderes públicos, es que estos sistemas no resultan ni mucho menos infalibles y que, además, cuando producen efectos indeseados, estos suelen cebarse con la población más vulnerable, provocando lo

⁽¹¹⁾ O. Molina Hermosilla, *Implantación de sistemas de Inteligencia artificial en los servicios públicos de intermediación en la Unión Europea: una oportunidad responsable en clave comparada*, Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº 164, 2026, 71-94.

⁽¹²⁾ Este es el caso del portal LinkedIn cuyo algoritmo seleccionaba previamente a aquellas personas que eran más propensas a contactar con las empresas oferentes de empleo o a postularse para las ofertas de empleo que recibían, y era precisamente a estas personas a las que les dirigía principalmente las ofertas de empleo que se publicaban en este portal, comprobándose que en la práctica ello se traducía en una diferencia sensible en cuanto a las ofertas que dirigía a hombres y mujeres, con un destacado predominio de los primeros sobre éstas.

⁽¹³⁾ Disponible en <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/strategy-data>

que se ha venido a denominar la “automatización de la desigualdad”⁽¹⁴⁾. Por ello, tratándose de un ámbito como es el empleo, en el que entra en juego el principio de acción positiva que debe informar las políticas de empleo, precisamente para atender la especial vulnerabilidad y desventaja en la que se encuentran los colectivos destinatarios de estas políticas, necesariamente nos lleva a reclamar la necesidad de extremar las precauciones y controles sobre el uso que, de estos sistemas IA y algoritmos, se realicen por parte de los servicios públicos de empleo.

A medida que aumenta el recurso a sistemas más complejos de IA en el ámbito de estos servicios, también aumenta la necesidad de explicar cómo funcionan estos modelos, por qué aportan unas soluciones y no otras, o cómo se protegen los datos que utilizan de los usuarios. Todas estas cuestiones y otras más, hacen referencia a lo que se conoce como uso de la IA responsable, cuyo objetivo es garantizar que los sistemas se desarrollen, desplieguen y evalúen de forma segura y ética, incluyendo para ello obligaciones de transparencia, rendición de cuentas, protección de datos, equidad, al tiempo que queda garantiza la supervisión humana cualificada, imprescindible para permitir la propia retroalimentación de estos sistemas IA. En definitiva, la orientación última que ha de perseguir la implantación de estos sistemas no es otra que la de prestar el mejor servicio público que resulte posible a la ciudadanía.

Por tanto, son varias las cuestiones que deben ser analizadas ante la adopción e implementación de un sistema de IA por parte de servicios públicos de empleo, con el fin de garantizar su adecuación al marco normativo con el que nos hemos dotado en el ámbito de la UE.

4.1 Garantizar su orientación a la mejora del servicio prestado a la ciudadanía

Con carácter general, resulta necesario garantizar que la implementación de estos sistemas de IA en el ámbito de los servicios de empleo tenga como finalidad última, garantizar la mejora del servicio que reciben las personas y empresas usuarias de los mismos, pues no podemos olvidar que no es otra la razón de ser de los propios servicios públicos⁽¹⁵⁾.

De esta forma, el recurso a sistemas IA por parte de los servicios de empleo no puede basarse sin más en la simple búsqueda de mejoras técnicas, de la innovación por la innovación, como si de un laboratorio de pruebas se tratase, sino que este objetivo debe estar instrumentalizado a ofrecer el mejor servicio que sea posible, sin que pueda justificarse, en modo alguno, que acabe actuando como obstáculo para el acceso a estos

⁽¹⁴⁾ Eubanks, *Automating inequality: how high-tech tools profile, police and punish the poor*. Nova Lorque, St. Martin's Press, 2018, 75 y ss.

⁽¹⁵⁾ I. Martín Delgado, *Inteligencia artificial, persona y administración pública: ¿hacia la marginación de lo humano?*, M^a A. Jiménez Montañez - S. Villaluenga de Gracia - A. Valmaña Uchaita, *El valor de la persona en tiempos de Inteligencia artificial*, Tirant lo blanch, 2025, 75-154.

servicios⁽¹⁶⁾. En este sentido, se viene poniendo de manifiesto el riesgo que supone, limitar su acceso exclusivamente a través de sistemas digitales, lo cual, puede provocar el incremento de la denominada “brecha digital”, que afecta sobremanera a la población que reside en entornos rurales y a los colectivos más vulnerable⁽¹⁷⁾.

Asegurar esta orientación hacia la mejora constante del servicio público en la incorporación de sistemas IA y evitar, al mismo tiempo, sus posibles desviaciones, exige una actuación pública sostenida de planificación estratégica, que informe en todo momento esta implementación y desarrollo, así como una evaluación de los logros y las mejoras conseguidas en el servicio que recibe la ciudadanía, pero también de los déficit y desviaciones observados en su implementación, de modo que permita la corrección inmediata de sus posibles efectos indeseados.

La ausencia, por el momento, en la implementación de estos sistemas en el caso de España, de estas tareas de planificación y evaluación, en la práctica, puede llegar a suponer la actualización del riesgo de que el recurso a estos sistemas por parte de los servicios de empleo, acabe produciendo distorsiones en la misma prestación de los servicios que pretenden mejorar.

4.2 Sometimiento a mecanismos de control

Uno de los principales retos que se hacen derivar del recurso a sistemas de IA por parte de los servicios de empleo hacen referencia a la necesidad de que su actividad quede sometida a mecanismos efectivos de control del uso de algoritmos, así como de las decisiones que se adopten con apoyo en la información proporcionada por estos sistemas. Por tanto, a medida que aumenta el recurso por parte de las administraciones públicas de sistemas de IA, se incrementa también la necesidad de asegurar la fiscalización de estas actuaciones públicas.

Este control puede ser ejercido antes de que el propio sistema de IA entre en funcionamiento. En este caso, cobran protagonismo los sistemas de entornos supervisados de pruebas, los denominados *sandbox*. Se trata de iniciativas que pretenden dotar de un impulso a la innovación en IA, creando entornos seguros y controlados donde puedan analizarse la puesta en práctica de estos sistemas innovadores, antes de su comercialización o implementación. En este sentido, a partir del 2 de agosto de 2026, el RIA obliga a los países miembros a establecer *sandbox* normativos en materia de IA.

El control de estos sistemas también es posible realizarlo a posteriori, en este caso, mediante sistemas de supervisión y auditorías algorítmicas.

En el caso de España, ha sido la propia sociedad civil, a través de organizaciones no gubernamentales, la que por el momento, ha asumido esta tarea de control y fiscalización de los algoritmos utilizados en el ámbito de la administración pública. En este contexto,

⁽¹⁶⁾ D. Valls Broco, *Inteligencia artificial y servicios públicos: una vuelta al origen para construir el futuro*, en M. Cardona Valles - P. Hernández Hidalgo - P. Peguera Poch - A.M. Ruiz Martín, *Desafíos actuales de la inteligencia artificial* Actas del XIX Congreso Internet, Derecho y Política, 2024, Universitat Oberta de Catalunya, 239-248 .

⁽¹⁷⁾ Comisión Europea *Informe Red Europea de Servicios Públicos de Empleo*, op. cit.,13.

contamos con diversas experiencias de países de nuestro ámbito europeo, en los que ha quedado evidenciado como los efectos derivados del recurso a sistemas de IA y a algoritmos viciados de sesgos discriminatorios en el ámbito de las políticas públicas, afectan sobremanera a los colectivos más vulnerables de la población, tal y como ha ocurrido en Dinamarca⁽¹⁸⁾, Holanda⁽¹⁹⁾, Suecia⁽²⁰⁾, Francia⁽²¹⁾, Serbia⁽²²⁾, entre otros.

4.3 Exigencias de transparencia y explicabilidad

Los atributos de una IA ética y segura que resultan exigibles en nuestros días también a los distintos sistemas de esta tecnología que se implementan en los servicios de empleo, llevan aparejada, entre otras cuestiones, la necesidad de que resulte una IA transparente y explicable y, por tanto, entendible por el receptor de estas explicaciones.

De esta forma, transparencia y explicabilidad son dos notas fundamentales de las que va a depender la implantación de sistemas de IA confiables, y es evidente, que no puede existir confianza en lo que no se conoce, ni se comprende.

El RIA se refiere a la transparencia, en su considerando 27, como la información que los proveedores de sistemas de IA están obligados a facilitar a los usuarios, entendiendo por estos últimos, los encargados del despliegue de estos sistemas⁽²³⁾.

Por su parte, cuando estos sistemas de IA utilizan datos personales, como es el caso de los utilizados por los servicios de empleo, las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento

⁽¹⁸⁾ En 2024, Amnistía Internacional a través de su informe *Coded Injustice* denunció el recurso del Gobierno de Dinamarca de algoritmos sesgados en función de raza, país de procedencia y otras condiciones subjetivas, de las que se hacía depender el acceso a ayudas públicas, con el consiguiente efecto discriminatorio que se obtenía como resultado de su aplicación. Dicho informe puede consultarse en www.amnesty.org/en/documents/eur18/8709/2024/en/

⁽¹⁹⁾ Así, esta misma ONG a través de su informe *Xenophobic Machines* disponible en www.amnesty.org/en/documents/eur35/4686/2021/en/ de 2021, fue posible destapar los sesgos que viciaban al algoritmo utilizado por el gobierno holandés para distribuir las ayudas por guardería y que condujo como resultado que miles de familias de inmigrantes fueran acusadas de fraude en la recepción de estas ayudas públicas

⁽²⁰⁾ También la fiscalización de esta ONG sobre Suecia ha determinado el resultado discriminatorio en el que incurre el algoritmo utilizado por la Agencia de Bienestar Social, el cual, provoca la selección de grupos sociales marginados para llevar a cabo sobre los mismos las inspecciones por fraude en la percepción de estas prestaciones www.amnesty.org/es/latest/news/2024/11/sweden-authorities-must-discontinue-discriminatory-ai-systems-used-by-welfare-agency/

⁽²¹⁾ Ese mismo año 2024, concretamente en octubre, Amnistía Internacional ha denunciado nuevamente las prácticas llevadas a cabo en otro país de la UE, concretamente en Francia, en este caso ante el Consejo de Estado del país galo, en el que se solicita el cese del uso del algoritmo utilizado por la Agencia Francesa de Seguridad Social, por medio del cual, se asigna una puntuación de riesgos en el ámbito del pago de prestaciones sociales por considerarlo discriminatorio. Vid. www.amnesty.org/es/latest/news/2024/10/france-discriminatory-algorithm-used-by-the-social-security-agency-must-be-stopped/.

⁽²²⁾ Igualmente, en el caso de Serbia, el Informe de Amnistía Internacional *La trampa de la automatización* pone de manifiesto como el recurso a un algoritmo viciado de sesgos discriminatorios provocó la pérdida de prestaciones sociales que venían recibiendo grupos sociales desfavorecidos como era la población romaní y las personas discapacitadas. Fuente: Amnistía Internacional *La trampa de la automatización: pobreza y discriminación en el estado de bienestar de Serbia*, disponible en www.amnesty.org/es/documents/eur70/7443/2023/es/

⁽²³⁾ Considerando 27 «Por “transparencia” se entiende que los sistemas de IA se desarrollan y utilizan de un modo que permita una trazabilidad y explicabilidad adecuadas, y que, al mismo tiempo, haga que las personas sean conscientes de que se comunican o interactúan con un sistema de IA e informe debidamente a los responsables del despliegue acerca de las capacidades y limitaciones de dicho sistema de IA y a las personas afectadas acerca de sus derechos».

de datos personales⁽²⁴⁾ - en adelante RGPDE- obligan a los responsables del tratamiento en estos ámbitos, a contar con la suficiente información, tendente a asegurar la protección de estos datos. Así, el considerando 67 RIA establece que «con el fin de facilitar cumplimiento del Derecho de la Unión en materia de protección de datos, las prácticas de gestión y gobernanza de datos deben incluir, en el caso de los datos personales, la transparencia sobre el fin original de la recopilación de datos».

Estas exigencias que se hacen derivar del RIA obedecen a la constatación de la erosión que su ausencia puede ocasionar en la protección de derechos fundamentales, así como el rechazo generalizado que puede provocar en la ciudadanía, esta actuación de los poderes públicos, contribuyendo con ello a la pérdida de su legitimidad⁽²⁵⁾.

De esta forma, si la opacidad y la falta de transparencia algorítmica en el ámbito de las empresas privadas es un problema, cuando son los propios poderes públicos los que incurren en este déficit de transparencia, el problema puede agudizarse aún más, hasta el punto de llegar a afectar la legitimidad de las actuaciones públicas que se lleven a cabo incurriendo en la misma. La opacidad algorítmica supone la afectación al principio de transparencia, como eje transversal de los Estados de Derecho⁽²⁶⁾.

En el ámbito de la Unión Europea resulta destacable la experiencia de Países Bajos, como uno de los Estados que cuentan con mayor tradición en el ámbito de la transparencia algorítmica en el sector público, propiciada en gran parte, por la crisis originada por el uso de algoritmos discriminatorios que sacudió al país en 2021. En concreto, cuenta con un registro público de algoritmos, en el que actualmente aparecen registrados un total de 580, que son utilizados por 190 administraciones públicas del país⁽²⁷⁾.

También en España contamos con iniciativas públicas tendentes a constituir un registro público de algoritmos. En concreto, es el caso del Gobierno autonómico del País Vasco, que ha publicado un catálogo que, por el momento, incluye un total de 16 algoritmos, algunos de los cuales, se refieren al ámbito concreto del empleo⁽²⁸⁾.

Esta exigencia de transparencia algorítmica, en el concreto ámbito de la Administración pública, se ha visto recientemente reforzada en España, con la Sentencia de la Sala Contencioso Administrativa del Tribunal Supremo, 1119/2025 de 11 de septiembre, (Rec. Cas 7878/2024) en el que se reconoce a la Fundación Ciudadana Civio, el derecho a conocer el código fuente del algoritmo Bosco, por el que se decide el acceso al denominado bono social eléctrico. Considera la Sala que:

⁽²⁴⁾ DOCE 4 de mayo 2016, L 119/1.

⁽²⁵⁾ C. Velasco Rico, *Implementación de sistemas algorítmicos en el sector público, preferencias ciudadanas y obligaciones de transparencia a la luz del Reglamento LA de la Unión Europea*, op. cit., 63.

⁽²⁶⁾ I. Martín Delgado, *La aplicación del principio de transparencia a la actividad administrativa algorítmica* en E. Gamero Caso - F.L. Pérez Guerrero (coords.), *Inteligencia artificial y sector público: retos, límites y medios*, Tirant lo Blanch, 2024, 131-194. C. Velasco Rico, op. cit., 47-70.

⁽²⁷⁾ E.J. Benítez Palma, *La auditoría de algoritmos en el sector público. Observatorio Sector Público e Inteligencia Artificial OSpLA*, en www.ospia.org/o-lab/la-auditoria-de-algoritmos-en-el-sector-publico

⁽²⁸⁾ Este catálogo de algoritmos públicos se encuentra en www.euskadi.eus/que-es-el-catalogo-de-algoritmos-y-sistemas-de-ia/web01-a2data/es/.

«la transparencia sobre el mismo puede contribuir, en iguales términos potenciales, a la mejora del código y fortalecimiento de su seguridad puesto que, por un lado, incentiva a la Administración a extremar las cautelas de seguridad en el propio diseño y control del programa informático y, por otro lado, su escrutinio por actores diversos e independientes permite aflorar vulnerabilidades inicialmente inadvertidas y posibilitar su corrección temprana» (Fundamento jurídico octavo).

Esta interpretación resulta extrapolable a cualquier algoritmo que utilice la Administración Pública respecto del cual, resulta ahora posible garantizar la transparencia, puesto que en la denominada democracia digital en la que nos encontramos inmersos, los poderes públicos tienen la obligación de «explicar de forma comprensible el funcionamiento de los algoritmos que se emplean en la toma de decisiones que afectan a los ciudadanos para permitirles conocer, fiscalizar y participar en la gestión pública» (Fundamento jurídico sexto).

La Sentencia trae a colación la doctrina del propio Tribunal Europeo de Derechos Humanos, sobre las condiciones que determinan el acceso a la información pública por parte de la ciudadanía, en concreto la recogida en STEDH 18030/2011, de 8 de noviembre, lo que le lleva a defender que la parte actora, Fundación Civio, cumple un función de vigilancia social asociada a la guarda y custodia del Estado de Derecho y por ende de la Democracia, en la medida en que pretende velar por el correcto funcionamiento de las administraciones públicas y promover la información de los ciudadanos sobre la gestión de los recursos públicos.

Por su parte, como contribución a la exigencia de explicabilidad cabe destacar la Sentencia del TJUE de 25 de febrero de 2025, Asunto C-203/22 (Dun & Bradstreet Austria, ECLI:EU:C:2025:117), la cual, en sus considerandos 57 y 58 establece la necesidad de que la persona interesada pueda comprender qué datos personales han sido utilizados en la toma de decisiones automatizadas, sin que el responsable del tratamiento pueda eximirse de ofrecer esta explicación, basándose en la complejidad de los sistemas utilizados. Para el Tribunal Europeo no basta para entender cumplida esta obligación con la mera comunicación de una fórmula matemática compleja, como es el algoritmo, ni con la descripción detallada de todas las etapas por las que ha transcurrido la toma de decisiones automatizadas, ya que ninguna de ellas constituye una obligación suficientemente concisa e inteligible. Con ello la explicabilidad se convierte en un elemento esencial del control a que han de quedar sometidos estos sistemas de IA también en el caso de los poderes públicos⁽²⁹⁾.

Con el fin de asegurar la explicabilidad en la adopción de sistemas de IA, estas decisiones deberían estar precedidas, tanto en el ámbito público como privado, por protocolos que se encargen de definir a priori las pautas necesarias para asegurar la aportación de explicaciones comprensibles, relacionadas con el uso que se va a hacer de

⁽²⁹⁾ J. Mercader Uguina, *Pintando la caja negra: ¿Qué debe entenderse sobre derecho a obtener información significativa sobre la lógica aplicada por los algoritmos?*, en www.elforodelabos.es/.

estos sistemas. Con ello, se lograría evitar, desde el origen, que puedan devenir en una especie de caja negra.

4.4 Exigencia de supervisión humana

La supervisión humana aparece también como criterio para la valoración de una IA confiable. En este contexto, debemos recordar que el artículo 22 REPD³⁰ reconoce el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, contemplando algunas situaciones que exceptúan esta regla general.

Sin embargo, pese a lo básico de esta exigencia, no siempre resulta fácil garantizar la presencia de esta supervisión. Lo cierto es que muchas de las consideradas decisiones automatizadas, involucran cierto grado de intervención humana, pero su relevancia no siempre resulta lo suficientemente significativa, ni revestida con la capacidad y autoridad suficiente.

Por ello, y con el fin de garantizar que estas decisiones automatizadas quedan desterradas, es necesario evaluar, en primer lugar, el grado de participación humana que se ha producido en el proceso de toma de decisiones, lo que implica conocer el concreto sistema utilizado y el contexto en el que actúa. Igualmente, deviene necesario realizar una evaluación de esta participación humana, analizando cuestiones tales como cuál ha sido realmente su grado de participación, la formación, competencia y autoridad con la que cuenta el sujeto que lleva a cabo esta intervención, con qué grado de libertad cuenta para la adopción de decisiones independientes y distintas a las que dicta el algoritmo, que le permita quedar fuera de posibles presiones ante la toma de sus decisiones, con qué dotación de medios adecuados cuenta para llevar a cabo su actividad, entendidos estos en términos amplios, lo cual incluye tanto medios materiales, como acceso a la información completa y necesaria para el desarrollo de su función, así como disponer del tiempo necesario para emitir esta decisión fundada, entre otras cuestiones.

Con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la incurrencia e influencia del denominado sesgo de automatización, entendido como la tendencia humana a confiar excesivamente en las recomendaciones o soluciones que aporta el sistema IA, será conveniente el establecimiento de procesos continuos de revisión de las decisiones, así como que la supervisión se lleve a cabo, en los casos que así lo requieran, por más de una persona cualificada⁽³⁰⁾.

4.5 Ausencia de coercitividad frente a los malos usos de sistema IA de alto riesgo cometidos por los poderes públicos en España.

En el ámbito del sector público en España todo el sistema de garantías formalmente establecido frente a los malos usos de sistemas IA de alto riesgo, queda privado de la garantía de coercibilidad necesaria para asegurar su cumplimiento.

⁽³⁰⁾ Agencia Española Protección de Datos, *La Evaluación de la intervención humana en las decisiones automatizadas* en www.aepd.es/prensa-y-comunicacion/blog/evaluacion-de-la-intervencion-humana-en-las-decisiones-automatizadas.

En este sentido, y al igual que ya ocurriera en el ámbito del REPD, en concreto en su artículo 83.7, el artículo 109 RIA deja en manos de los distintos Estados la decisión de imponer sanciones y multas a los organismos públicos, derivadas de los malos usos en que puedan incurrir, de sistemas de IA de alto riesgo. De esta forma, la opción legislativa de exceptuar del régimen sancionador estas actuaciones públicas, puede llegar a suponer en la práctica, materializar la indefensión de los ciudadanos frente a los posibles abusos que se comentan en este ámbito por parte de los servicios públicos.

En el caso de España, este régimen sancionador se está trasponiendo a nuestro ordenamiento jurídico a través del proyecto de Ley Orgánica para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial, que el Ejecutivo español ha presentado el 26 de mayo de 2026, para su tramitación ante el Congreso de los Diputados. Este proyecto legislativo, en su artículo 33, ha optado por exceptuar la extensión del régimen económico sancionador a las autoridades y funcionarios públicos, derivado del mal uso que realicen de sistemas IA en ámbitos de alto riesgo, limitando sus efectos únicamente al ámbito de las amonestaciones y sanciones disciplinarias.

La decisión de exceptuar a las Administraciones Públicas del régimen sancionador económico introduce un incentivo perverso, consistente en que las instituciones con mayor capacidad de despliegue masivo de estos sistemas quedarán sujetas únicamente a sanciones disciplinarias internas, en una asimetría difícilmente justificable frente a las exigencias impuestas a los operadores privados.

Precisamente por ello, esta exclusión del ámbito de la responsabilidad económica ha sido objeto de fuertes críticas en la fase de consulta pública a la que ha sido sometido este proyecto legislativo. Ante ello, la opción seguida por el Gobierno español ha consistido en establecer un bloque de medidas específicas para el sector público estatal, encaminado a conseguir el buen uso de la IA. En este sentido, se encomiendan a un posterior desarrollo, mediante Real Decreto, dos aspectos específicos: en primer lugar, la creación de un inventario de sistema de IA utilizados por la Administración estatal y en segundo lugar, la creación de la nueva figura del Delegado de IA, que será el encargado de coordinar toda la aplicación de la normativa y con funciones de asesoramiento en proyectos y materia de contratación pública.

Se trata de un proyecto normativo que todavía puede sufrir alteraciones importantes a medida que avance su tramitación parlamentaria, pero que sí tiene el efecto de anticipar importantes movimientos organizativos y técnicos, tanto en el ámbito del sector público como, especialmente, en el interior de las empresas, de cara a estar en disposición de enfrentar los importantes efectos que puedan hacerse derivar de su entrada en vigor.

5. La alfabetización algorítmica como presupuesto para la adopción de sistemas IA en el mercado de trabajo

Es el artículo 4º del RIA el encargado de reconocer el denominado derecho y deber a la alfabetización algorítmica, reconociendo la obligación que recae sobre los responsables del despliegue de estos sistemas, de asegurar una formación adecuada en IA a quienes utilicen u operen con los mismos, teniendo en cuenta su formación, experiencia y casos de uso. El artículo 3.4 RIA se encarga de especificar quién ha de ser considerado responsable del despliegue, entendiendo por tales, toda personas física o jurídica que utilice estos sistemas bajo su autoridad.

Estas previsiones normativas necesitan contar con el desarrollo adecuado tanto en el ámbito de las empresas respecto a sus trabajadores, como también en el ámbito de los servicios públicos. Precisamente, el Comité Económico y Social Europeo en su «Dictamen en favor de una Inteligencia Artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral», aprobado el 22 de enero de 2025⁽³¹⁾, destaca la necesidad de que este artículo 4º encuentre una amplia y rápida aplicación en todo el ámbito de la UE (conclusiones 1.5).

Respecto al contenido con que aparece dotado este nuevo derecho de alfabetización algorítmica, según el art. 3.56 RIA, comprenderá el conjunto de capacidades, conocimientos y comprensión que permitan a los trabajadores involucrados llevar a cabo el despliegue informado de estos sistemas, así como ser conscientes de las oportunidades y riesgos que conlleva la IA y de los perjuicios que puede causar⁽³²⁾. De esta forma, no puede entenderse circunscrito únicamente a la formación tecnológica, sino que ésta debe ir acompañada de la adquisición de competencias en materia de ética digital, asegurando con ello, el despliegue humanizado de esta tecnología, entendido como aquel que es capaz de promover un conocimiento crítico sobre el papel de IA. Ello supone, en definitiva, priorizar los derechos fundamentales y la ética frente a los criterios de mera competitividad⁽³³⁾.

En la práctica, constatamos como la introducción de estos sistemas de IA en el caso de España, se está llevando a cabo sin dotar a los trabajadores de la formación y capacitación específica en estos ámbitos. Por el contrario, en los casos en que ha existido la formalización de esta capacitación previa, la misma se ha orientado básicamente a conocer el funcionamiento técnico del sistema. Por ello, resulta necesario defender la

⁽³¹⁾ DOUE 21 de marzo de 2025.

⁽³²⁾ S. Del Rey Guanter, *El nuevo deber empresarial de “alfabetización tecnológica” de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y la necesaria “alfabetización humanística” de estos sistemas*, *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, nº 74, www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024.pdf, 329-333.

⁽³³⁾ Recomendación 7 de la Ponencia de estudio sobre la adopción de una regulación de las nuevas realidades tecnológicas, disruptivas y sociales, constituida en el seno de la Comisión de Asuntos Económicos y Transformación Digital. BOCG. Senado. 14 de octubre 2022.

necesidad de profundizar en esta formación ética digital como contrapeso que les evite incurrir en el denominado determinismo tecnológico⁽³⁴⁾, consistente en la creencia de objetividad y neutralidad que envuelve a estos sistemas de IA, lo que provoca que resulte mucho más difícil cuestionar el resultado propuesto por los mismos.

Por lo que respecta, al ámbito de los poderes públicos en España y ante la ausencia como hemos visto, de mecanismos coercitivos, cobra aún más importancia las previsiones de este art. 4 RIA, tendentes a garantizar el derecho a la alfabetización algorítmica. En este caso, responsable del despliegue serán los titulares de los servicios, cuando adopten la decisión de que el personal vinculado a los mismos, utilice sistemas de IA en el ejercicio de sus funciones. Por tanto, a la luz de esta regulación, recae también sobre los poderes públicos la obligación de formar a los empleados en alfabetización algorítmica, al tiempo que recae sobre estos últimos la obligación formativa de seguir y desarrollar esta alfabetización. De hecho, este objetivo aparece reforzado en el proyecto de ley orgánica para el buen uso y gobernanza de la IA, presentado por el Ejecutivo español para su tramitación parlamentaria, en el que aparece expresamente el objetivo de lograr la formación y concienciación de los empleados públicos en el buen uso de estas tecnologías.

6. La negociación colectiva en España ante la implantación de sistemas de IA en las empresas

El análisis de la negociación colectiva desarrollada en España en los últimos años pone de manifiesto la existencia de una destacada brecha entre las exigencias normativas y la práctica convencional en materia de IA, sin que existan evidencias generalizadas, más allá de algunas experiencias aisladas, que nos permitan afirmar que estamos avanzando hacia la necesaria gobernanza convencional de la implantación y desarrollo de estos sistemas en el ámbito de las empresas.

Como venimos poniendo de manifiesto, la IA ya incide de forma directa en aspectos básicos de la relación laboral, tales como, la organización del trabajo, el ejercicio del poder de dirección, la determinación de las condiciones de empleo, la gestión del rendimiento y, en última instancia, la toma de decisiones sobre contratación, promoción y extinción de contratos⁽³⁵⁾.

La cuestión central por tanto, no es si la negociación colectiva puede intervenir en esta materia, sino cómo lo está haciendo realmente y si la práctica convencional satisface las nuevas exigencias europeas.

⁽³⁴⁾ J.L. Monereo Pérez, *Ciudadanía, empresa y Constitución Social del Trabajo. por un constitucionalismo de Derecho Social*, *Rivista di studi e documentazione su 'll integrazione europea* Icoonline 1/2022, 1-48.

⁽³⁵⁾ *La inteligencia artificial también golpea al empleo en España y provoca diez ERES*, Noticia Vozpopuli, de 18 de abril de 2026, www.vozpopuli.com/economia/empleo/la-inteligencia-artificial-tambien-golpea-al-empleo-en-espana-y-provoca-diez-ere.html

El instrumento jurídico más relevante que se ha producido hasta el momento en el ordenamiento laboral español en materia de gobernanza de la IA, viene representado, como veíamos, por el artículo 64.4.d) ET. Este precepto configura la obligación empresarial de información activa y previa que no se agota en la mera comunicación de la existencia del sistema IA, sino que exige explicar su propia lógica de funcionamiento.

Su mayor aportación ha consistido, precisamente, en desplazar la cuestión algorítmica desde el plano exclusivamente individual o de protección de datos de la persona trabajadora, al terreno de los derechos colectivos de información y consulta. Sin embargo, pese a este importante llamamiento convencional, la negociación colectiva desarrollada en España, ha desaprovechado frecuentemente la oportunidad de avanzar en este ámbito, limitándose, en la mayoría de las ocasiones, a reproducir o parafrasear este mínimo legal.

En este ámbito destaca también la contribución de la Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional 101/2025, de 4 de julio, que supuso un hito en la configuración del propio derecho a la información algorítmica en nuestro país, al considerar que no se trata simplemente de una obligación burocrática o administrativa, sino que estamos ante un auténtico contenido del derecho fundamental a la libertad sindical. De tal forma, se reconoce que su vulneración “desarma” al sindicato hasta el punto de afectar a su derecho a la acción sindical efectiva⁽³⁶⁾.

Al mismo tiempo, esta consideración impide circunscribir esta obligación empresarial únicamente al ámbito del Comité de Empresa, señalando que la misma se extiende igualmente a los delegados sindicales, en virtud del artículo 10.3.1 de la Ley Orgánica 1/1985 de Libertad Sindical, configurándose como instrumento esencial para el eficaz desempeño de la actividad sindical en entornos laborales digitalizados.

Por su parte, también el último de los Acuerdos Nacionales alcanzados hasta el momento en materia de negociación colectiva, V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 (V AENC), realizaba un llamamiento a la negociación colectiva a asumir un papel fundamental en esta materia.

En este sentido, el Capítulo XVI del V AENC 2023-2025, bajo el título de “Transición tecnológica, digital y ecológica”, se erigía como puente entre el mínimo legal y la promoción de la acción convencional en materia de IA. Su apartado tercero, denominado expresamente “Inteligencia Artificial y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos”, incorporó una cláusula que, en su momento, fue pionera en el ámbito de la negociación colectiva europea, al recoger para el caso español, el mandato del Acuerdo Marco Europeo de los agentes sociales sobre digitalización de 2020, en lo relativo al principio de control humano sobre la IA.

El V AENC articulaba en materia de IA tres compromisos concretos cuyo desarrollo se encomendaba a los convenios colectivos sectoriales y de empresa. En primer lugar, la asunción del principio de control humano, con la exigencia de que el despliegue

⁽³⁶⁾ P. Clemente Moreno, *Transparencia algorítmica y tutela de la libertad sindical: el fin de la caja negra en la gestión de descansos. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 101/2025, de 4 de julio*, *Revista Derecho Digital e innovación*, nº 27, 2026.

de sistemas de IA fuese seguro y transparente. En segundo lugar, el derecho a una información comprensible para la representación legal de las personas trabajadoras, sobre los procesos de recursos humanos basados en IA. En tercer lugar, y este es el elemento que mayor proyección debería haber tenido sobre la práctica negocial posterior, un enfoque orientado a las personas en materia de formación y capacitación, modalidades de conexión y desconexión, y uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes.

El balance de tres años de vigencia de ese mandato es, sin embargo, decepcionante desde el punto de vista de la efectividad convencional, lo cierto es que la práctica negocial en nuestro país ha desaprovechado, en su mayor parte, las llamadas del V AENC, puesto que hasta la fecha, los convenios colectivos han tendido a reproducir sus principios, sin articular los mecanismos concretos de consulta previa, alfabetización algorítmica, evaluación de impacto o supervisión humana operativa que el propio Acuerdo demandaba. Esta brecha entre el mandato interconfederal y su desarrollo convencional es uno de los déficits estructurales más significativos que arroja el panorama de la negociación colectiva desarrollada en España ante la implantación de sistemas IA en las empresas.

Por el momento conocemos las propuestas sindicales procedente de CCOO y UGT para el VI AENC⁽³⁷⁾, que permite anticipar cuál es la posición de partida de los sindicatos mayoritarios en esta materia. Esta propuesta sindical presenta dos innovaciones de especial relevancia respecto al tratamiento que el V AENC dispensaba a la IA.

La primera es de carácter sistemático, consistente en que se propone el desdoblamiento en el tratamiento de la IA en dos capítulos distintos. Por un lado, dentro del capítulo dedicado a la prevención de riesgos laborales, incorpora un apartado específico dedicado a las «Garantías de seguridad ante la digitalización y el uso de sistemas de Inteligencia Artificial», lo que supone un salto cualitativo respecto a las propias previsiones del V AENC, al lograr vincular la IA al sistema normativo de la prevención de riesgos laborales y no solo a los derechos de información colectiva. Por otro lado, dentro del capítulo dedicado a «las transiciones digital y ecológica», la propuesta sindical mantiene apartados específicos sobre derechos digitales e inteligencia artificial.

La segunda innovación consiste en incluir expresamente un apartado dedicado a la «Adaptación a normativa europea sobre plataformas digitales y reglamento IA», lo que implica proponer que el VI AENC incorpore el cumplimiento del propio Reglamento Europeo como mandato convencional explícito, asumiendo como propias las obligaciones de alfabetización algorítmica del artículo 4, de información previa del artículo 26.7 y de supervisión humana del artículo 14 recogidos, todos ellos en el RIA. Con ello, se trataría en definitiva, de reducir la brecha que actualmente existe entre las exigencias del RIA y la práctica convencional desarrollada en España y que nos lleva a afirmar que, por el momento, la adopción de sistemas de IA por parte de las empresas se está llevando a cabo con carácter general sin que la negociación colectiva aporte garantías específicas frente a los posibles abusos en que puedan incurrir.

(37) En www.ugt.es/ugt-y-ccoo-presentan-sus-propuestas-para-el-vi-aenc.

En este sentido, resulta destacable algunas experiencias convencionales que tienen el potencial de extrapolarse como buenas prácticas a otros ámbitos de negociación⁽³⁸⁾. Este es el caso del artículo 80.5 del Convenio Colectivo del sector de la Banca para el periodo 2024-2026⁽³⁹⁾ y el XXI Convenio General de la Industria Química⁽⁴⁰⁾ en los cuales, se concreta el contenido completo de la información a facilitar a los representantes de las personas trabajadoras ante la implantación de sistema de IA en las empresas.

También resulta destacable el sistema de garantías convencionales que ha articulado el III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, cuyo acuerdo de prórroga y modificación se ha registrado y publicado por Resolución de 15 de enero de 2026⁽⁴¹⁾.

Este convenio impone a las empresas la obligación de evaluar el impacto de la introducción de IA en el empleo, la salud laboral y la organización, adoptando medidas preventivas frente a riesgos tecnológicos y discriminación. Establece, así mismo, protocolos específicos para la implantación de herramientas digitales que incluyen información previa, diagnóstico de afectación, formación y seguimiento.

En lo que respecta a la igualdad, este acuerdo garantiza la protección frente a sesgos discriminatorios por razón de género, edad y brecha digital. Al mismo tiempo, establece una garantía reforzada de mantenimiento del empleo de la plantilla, estableciendo medidas de transición hacia nuevos roles de quienes puedan verse más afectados por la transformación digital.

El papel conferido a los representantes de los trabajadores en este acuerdo es, por el momento, el más intenso del panorama convencional español. En él se establece un sistema completo de garantías de empleo ante la transformación tecnológica, que extiende su vigencia hasta el año 2030. Ello se traduce en la imposibilidad de que la innovación tecnológica pueda actuar como causa justificativa de despidos en la empresa, sin el previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. De esta forma, se configura en la práctica un derecho de veto colectivo sobre las consecuencias que sobre el empleo, pueda ocasionar la implantación de sistemas de IA.

7. A modo de conclusiones

El análisis del proceso de implantación de sistemas de IA en el mercado de trabajo español revela, ante todo, una paradoja de primer orden: España cuenta con uno de los marcos normativos laborales más avanzados de Europa en materia de derechos digitales y, al mismo tiempo, con una de las brechas más pronunciadas entre ese marco regulatorio y

⁽³⁸⁾ P. Nieto Rojas, *Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva*, Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social, n° 488, 2025, 21-57.

⁽³⁹⁾ BOE 1 de enero de 2025.

⁽⁴⁰⁾ BOE 17 de febrero de 2025.

⁽⁴¹⁾ BOE 30 de enero de 2026.

su aplicación efectiva. Los motivos de esta paradoja no obedecen a un déficit normativo, sino más bien a la ausencia de estrategias de implementación destinadas a dotar de contenido real a las obligaciones legalmente reconocidas. El problema, por tanto, no es de producción normativa sino de ausencia de una adecuada gobernanza de la IA.

En este contexto, la clasificación como sistemas de alto riesgo que el RIA atribuye a muchos de los sistemas que tienen incidencia en el mercado de trabajo, resulta insuficiente por sí sola para asegurar el respeto a los derechos fundamentales, que el propio RIA proclama como límite ante la implantación de estos sistemas. Para ello, resulta imprescindible acompañar su implantación de sistema de controles, ejercidos tanto *ex ante* como con posterioridad a su adopción.

Del mismo modo, la exigencia de transparencia y explicabilidad ante la implantación de estos sistemas IA, tanto por los poderes públicos como por operadores privados, han dejado de ser principios programáticos, para convertirse en obligaciones jurídicamente exigibles. El verdadero avance no reside tanto en el acceso al código fuente como en algo mucho más profundo, consistente en reconocer que una decisión que no puede explicarse, en términos comprensibles para sus destinatarios, es jurídicamente cuestionable.

En el plano convencional, la brecha existente entre la capacidad de la negociación colectiva de intervenir en este ámbito y los decepcionantes resultados que, hasta el momento, se han logrado, permite afirmar que las unidades de negociación en España no han logrado traducir aún principios abstractos en cláusulas operativas. La reducción de esta brecha pasa necesariamente por dotar a la representación de los trabajadores de formación en materia algorítmica, no sólo técnica sino también ética y jurídica, como condición para desarrollar una negociación colectiva efectiva en este ámbito.

Por último, podemos comprobar cómo todos los ámbitos analizados responden a la misma lógica, consistente en abordar la adopción de sistemas IA como un proceso técnico que precisa soluciones de este mismo carácter, cuando en realidad, se trata de un proceso profundamente político, con capacidad de afectar a los derechos y valores que definen nuestros ordenamientos democráticos. En este sentido, las decisiones sobre qué datos se utilizan para entrenar un algoritmo, qué objetivos se persiguen con su implementación y qué errores se consideran aceptables y cuáles no, no son decisiones neutras. Mientras esa dimensión no sea reconocida explícitamente en el diseño normativo, en la práctica negocial y en la actuación de los poderes públicos, cualquier sistema de garantías seguirá siendo estructuralmente insuficiente.

Bibliografía

- AA.VV., *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Morales Ortega J.M (dir.), Laborum, 2022.
- Benitez Palma E.J., *La auditoría de algoritmos en el sector público*, en *Observatorio Sector Público e Inteligencia Artificial OspIA*, en www.ospia.org/o-lab/la-auditoria-de-algoritmos-en-el-sector-publico.
- Clemente Moreno P., *Transparencia algorítmica y tutela de la libertad sindical: el fin de la caja negra en la gestión de descansos. Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 101/2025, de 4 de julio*, en *Revista Derecho Digital e innovación*, nº 27, 2026.
- Del Rey Guanter S., *El nuevo deber empresarial de “alfabetización tecnológica” de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y la necesaria “alfabetización humanística” de estos sistemas en Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Las claves de 2024, nº 74, en www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/01/LIBRO-BRIEFS-2024.pdf, 329-333.
- Eubanks V., *Automating inequality: how high-tech tools profile, police and punish the poor*, St. Martin's Press, 2018.
- Martín Delgado I., *Inteligencia artificial, persona y administración pública: ¿hacia la marginación de lo humano?* en M^a A. Jiménez Montañez - S. Villaluenga de Gracia - A. Valmaña Uchaita (coords.), *El valor de la persona en tiempos de Inteligencia artificial*, Tirant lo blanch, 2025.
- Martín Delgado I., *La aplicación del principio de transparencia a la actividad administrativa algorítmica* en E. Gamero Caso - F.L. Pérez Guerrero (coords.), *Inteligencia artificial y sector público: retos, límites y medios*, Tirant lo Blanch, 131-194.
- Mercader Uguina J., *Pintando la caja negra: ¿Qué debe entenderse sobre derecho a obtener información significativa sobre la lógica aplicada por los algoritmos?* en www.elforodelabos.es/ entrada de 7 de mayo 2025.
- Mercader Uguina J.R., *Disrupción digital y sistema de fuentes: una visión general* en A. De La Puebla Pinilla - J. R. Mercader Uguina (dir.), P. Gimeno Díaz De Atauri - L. Gordo González (coord.), *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y Convenio Colectivo ante la disrupción digital*, Tirant lo Blanch, 2023.
- Molina Hermosilla O., *Implantación de sistemas de Inteligencia artificial en los servicios públicos de intermediación en la Unión Europea: una oportunidad responsable en clave comparada* en *Revista Ministerio de Trabajo y Economía Social*, nº 164, 2026, 71-94.
- Monereo Pérez J.L., *Ciudadanía, empresa y Constitución Social del Trabajo. por un constitucionalismo de Derecho Social* en *Rivista di studi e documentazione su 'll'integrazione europea*, Ionline 1/2022, 1-48.
- Muñoz Santamaría L., *Freixes Sanjuan Inteligencia artificial: riesgos y posibilidades para las mujeres. Análisis jurídico de la norma europea. Lobby Europeo de Mujeres en España*. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, 2024.
- Nieto Rojas P., *Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva* en *Revista CEF, Trabajo y Seguridad Social*, nº 488, 2025, 21-57.
- Valls Broco D., *Inteligencia artificial y servicios públicos: una vuelta al origen para construir el futuro* en M. Cardona Valles - P. Hernández Hidalgo - P. Peguera Poch - A. M. Ruíz Martín, *Desafíos actuales de la inteligencia artificial - Actas del XIX Congreso Internet, Derecho y Política*, 2024, Universitat Oberta de Catalunya.
- Velasco Rico C., *Implementación de sistemas algorítmicos en el sector público, preferencias ciudadanas y obligaciones de transparencia a la luz del Reglamento IA de la Unión Europea* en A. Cerrillo I Martínez - F. Di Lascio - I. Martín Delgado - C. Velasco Rico (dirs.), *Inteligencia artificial y Administraciones públicas: una triple visión en clave comparada*, Iustel, 2024, 47-70.