

LAS TRADICIONALES INSTITUCIONES DEL CONVENIO
COLECTIVO FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DE GOBERNANZA
COLECTIVA EN MATERIA DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA
ARTIFICIAL: UNA APUESTA POR LAS COMISIONES
PARITARIAS Y MIXTAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

THE TRADITIONAL INSTITUTIONS OF THE COLLECTIVE
BARGAINING AGREEMENT VERSUS THE NEW FORMS OF
COLLECTIVE GOVERNANCE IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE
SYSTEMS: A COMMITMENT TO JOIN AND MIXED COMMITTEES

Isabel García Trigueros
Universidad de Málaga
igarcia296@uma.es
ORCID: 0009-0001-2291-2903

RESUMEN: Los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial aprehende el territorio de la negociación colectiva y sindical, las empresas cada vez obtienen mayor poder empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras pierden fuerza en la negociación en este ámbito. Las personas trabajadoras sufren mermas en sus derechos fundamentales y en sus condiciones de trabajo, y requieren de una acción urgente y de una apuesta por una gobernanza colectiva en esta nueva relación de trabajo. Los convenios colectivos, gradualmente, abordan esta situación desde la reforma del artículo 64.4.d) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores hasta las comisiones paritarias y mixtas de los convenios colectivos como instrumento tradicional, y a través de nuevas fórmulas, como la Comisión Algoritmo. A lo largo de este trabajo se va a definir la problemática actual, revisar los convenios colectivos que han realizado estas propuestas y se apostará por una solución a posibles conflictos.

Recibido: 05/05/2025; Aceptado: 09/07/2025.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 10 (2025) 143-165
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i10.05>

PALABRAS CLAVE: Algoritmos; inteligencia artificial; negociación colectiva; gobernanza colectiva; comisión paritaria.

ABSTRACT: Algorithms and artificial intelligence systems are taking over the territory of collective bargaining and unions. Companies are increasingly gaining more business power, while the legal representation of workers is losing strength in negotiations in this area. Workers suffer reductions in their fundamental rights and working conditions, and there is a need for urgent action and a commitment to collective governance in this new labor relationship. Collective agreements are gradually addressing this situation, from the reform of Article 64.4.d) of the Revised Text of the Workers' Statute to the joint and mixed committees of collective agreements as traditional instruments, and through new formulas, such as the Algorithm Commission. Throughout this work, the current problem will be defined, collective agreements that have made these proposals will be reviewed, and a solution to potential conflicts will be proposed.

KEYWORDS: Algorithms; artificial intelligence; collective bargaining; collective governance; joint committee.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN A LOS ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL. 2. EL REGLAMENTO SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL EFECTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. LA GOBERNANZA DE LOS DATOS. 4. LAS INSTITUCIONES DE LA GESTIÓN EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL QUE PROMUEVEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 4.1. La representación legal de las personas trabajadoras. 4.2. La Comisión paritaria o mixta del convenio colectivo. 4.3. Personas designadas. 4.4. El Observatorio sectorial del convenio colectivo del sector de grandes almacenes. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN A LOS ALGORITMOS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Una nueva era de la tecnología se está asentando en el ámbito global, las empresas pueden recurrir a las herramientas tecnológicas con el objetivo de consolidar su posición en el mercado económico y obtener mayor competitividad.

La construcción de los modelos tecnológicos está en constante cambio y la transformación de las tecnologías de la información y de la comunicación dentro de la unidad de organización de actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios avanzan mucho más rápido que la configuración de los derechos de las personas que trabajan en ellas, por ejemplo, con las decisiones discriminatorias basadas

en información sesgada en los procesos de selección de personal, entre otras. Esta situación puede generar que los sectores productivos se precaricen.

La asimetría existente entre el avance tecnológico y los derechos de las personas trabajadoras puede visualizarse cuando la empresa ejerce el poder de control en las mesas de negociación debido al mayor acceso a la información de las personas trabajadoras, el sector, la productividad, así como, el acceso a las nuevas tecnologías, los sistemas de Inteligencia Artificial y los algoritmos digitales. Para la representación legal de las personas trabajadoras, el acceso a la información es muy limitado, por ello la empresa puede tener un poder de control absoluto, por ejemplo, cuando utiliza sistemas de videovigilancia o cuando realizan una monitorización constante de las personas trabajadoras, entre otras ¹.

Para descomponer la habitual confusión entre la inteligencia artificial y los algoritmos digitales que «forman parte de la inteligencia artificial», el algoritmo es un «procedimiento metodológico», los procesos informáticos ayudan al procesamiento y ordenación del «conjunto de datos ordenado y finito de operaciones» necesarias para cumplir el objetivo, que es solucionar un problema. Esta situación afecta en las relaciones de trabajo en cuanto, los datos que se recogen forman parte de la parte de recursos humanos del banco empresarial, o dicho de otra forma, es el conjunto de datos ordenado y finito de las personas que prestan sus servicios en una unidad de organización que es la empresa, por ejemplo en «la evaluación del desempeño» en la cual se recogen los perfiles de las personas trabajadoras con la idea de permitir una toma de decisiones en el ámbito laboral como promociones, formación específica, remuneraciones, etc.².

Sobre los sistemas de Inteligencia Artificial (en adelante IA), el artículo 3 del Reglamento de Inteligencia Artificial³ aborda la definición de «sistemas de Inteligencia Artificial» como «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones»⁴. La IA requiere de los algoritmos para generar un aprendizaje y través de la experiencia propia crear una forma de resolver los problemas que se planteen, en el ámbito del Derecho del Trabajo se

1. Aragüez Valenzuela 2022, 13.

2. En Todolí Signes 2023, 29.

3. *DOUE* de 12 de julio de 2024 por el que se establece el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen las normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (en adelante, Reglamento de Inteligencia Artificial o Reglamento de IA).

4. Aragüez Valenzuela 2022, 17.

encuentran estos sistemas en la toma de decisiones estratégicas sobre contratación, retención del talento, desarrollo de habilidades, etc.⁵.

En el entorno jurídico actual, se puede decir que la configuración del Derecho del Trabajo respecto de desarrollo normativo en torno al trabajo digital o digitalización del trabajo va a constituir, en sí misma, una disciplina propia, el «Derecho del Trabajo Digital»⁶. El Reglamento sobre Inteligencia Artificial⁷ viene a iniciar el proceso de esta nueva disciplina del Derecho del Trabajo que a medida que avanza, de la misma forma, se queda obsoleta por la habitual lentitud en la creación de nuevas normas laborales. Tal como se va a contextualizar durante el presente trabajo, esta situación novedosa de relación laboral que afecta no solo a las condiciones de trabajo, incluso antes de entrar en el mercado laboral, sino también a los derechos fundamentales y libertades públicas genera y exige una determinación en contexto de intervención normativa «más decidida, cohesionada, sistematizada, y acompañada con el diálogo social y la negociación colectiva»⁸.

La negociación colectiva necesita una modernización en orden a una «nueva ordenación de las relaciones laborales» cuestión ésta que se refleja en los informes actuales que predicen la solución autónoma de conflictos, como remedio a la conflictividad sobre todo en el sector de la digitalización, por ello la autonomía colectiva juega un papel crucial en la nueva era de derechos digitales⁹.

Se va a examinar la normativa europea actual en materia de algoritmos e inteligencia artificial, en la que se tiene en cuenta los factores que empeoran la calidad del empleo en la era de las nuevas tecnologías, y aunque no pormenorizadamente también las discriminaciones por causas prohibidas¹⁰. El objeto de este trabajo es contribuir al análisis de las posibilidades existentes en la actualidad sobre las formas de vigilancia y gestión colectiva de estos factores de vulnerabilidad en el manejo de los algoritmos y la inteligencia artificial en el ámbito laboral.

Por esto, se analizará otro aspecto negativo, como es la reducción del poder de negociación de las personas trabajadoras y que la empresa ejerce en las mesas de negociación y su posibilidad de actuación en la acción colectiva¹¹. El empresario, como se verá, con estas herramientas puede empoderarse o impedir que los trabajadores exijan mejoras¹². Para contribuir a que no empeore la situación de debilitamiento colectivo, se van a realizar una serie de hipótesis sobre las instituciones tradicionales de

5. Soria-Olivas; Casado; Martínez 2024, 5.

6. Sepúlveda Gómez 2023, 184.

7. Reglamento de IA.

8. Sepúlveda Gómez 2023, 206.

9. Durán López (Dir.); Valdeolivas García (Coord.) 2025, 44.

10. Todolí Signes 2023, 20.

11. Todolí Signes 2023, 21.

12. Todolí Signes 2023, 52.

gestión, vigilancia y control de los acuerdos y pactos colectivos, así como de aquellos convenios colectivos que introducen, poco a poco, de manera escasa, nuevas instituciones de gobernanza colectiva.

Nos encontramos en una era de derechos digitales colectivos que va a suponer una nueva forma de gestionar las relaciones laborales, por una parte, utilizando medios tradicionales, aunque renovados, que son contenido obligatorio del convenio colectivo, y, por otra parte, generando nuevas instituciones creadas para el efecto deseado: la vigilancia de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en el ámbito tecnológico.

Esta es una necesidad que las organizaciones sindicales tienen en sus reivindicaciones, llevar la verificación de la información de los trabajadores, es decir, la gobernanza de los datos¹³. Esto se realiza a través del análisis de los convenios colectivos de sectores emergentes en esta nueva realidad, se tiene en cuenta que, aunque la «negociación colectiva afronta con naturalidad la adaptación a la normativa legal» en referencia a la era de la disrupción digital, en general «es más reacia a la acción proactiva»¹⁴ de tal forma que frena el avance, la respuesta anticipada y estratégica de situaciones potencialmente perjudiciales.

2. EL REGLAMENTO SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL EFECTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aprobado el esperado Reglamento 2024/1689 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial¹⁵, con el esperado Reglamento de Inteligencia Artificial, se culmina un proceso para comenzar el prudente camino hacia el Derecho Digital del Trabajo, con ello, y con la relevante jurisprudencia que ha acaecido en los últimos años¹⁶ recientemente se aprueba la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, de la que se prestará atención a su transposición a nuestro derecho interno, cuando ello se produzca¹⁷ y

13. Todolí Signes 2023, 88.

14. García Salas 2024, 451.

15. *DOUE* de 12 de julio de 2024 por el que se publica el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024 por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n°300/2008, (UE) n° 167/2013, (UE) n° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial o Ley de Inteligencia Artificial).

16. Considerando 7 del *DOUE* de 11 de noviembre de 2024, por el que se publica la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo y el Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

17. En el artículo 29 de la *DOUE* de 11 de noviembre de 2024, por el que se publica la Directiva 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2024 relativa a la

a la relevancia que va a implicar para la relación de las personas que trabajan en estas empresas.

Es a partir de la pandemia de la COVID19 en el año 2020 la que acelera un cambio tecnológico muy significativo, con tal magnitud que algunos autores califican esta como la Revolución Digital del siglo XXI y la comparan con las Revoluciones Industriales del siglo XIX, esta situación social, política y digital necesitaba una regulación urgente debido a la situación generada, es por ello que se asiste a una nueva generación de regulaciones laborales (con la Directiva y el Reglamento en materia digital y tecnológica)¹⁸.

Pues bien, la gestión empresarial algorítmica es la referida principalmente a la recopilación de masas de datos, fuentes e información relativa a las personas, por lo que nos interesa al objeto de este estudio, la información sobre las personas trabajadoras, que además pueden incluir los datos de personas externas o colaboradoras con la empresa principal, es frecuentemente utilizada para el control y vigilancia por la empresa a través de «datos procesados para medir la productividad». Estamos ante una nueva era de organización patronal que a través del «adecuado funcionamiento de una gran cantidad de datos»¹⁹, el denominado *big data*, mediante el cual se recogen enormes volúmenes de información, que sirve no solo para el control y gestión de la propia empresa sino también permite el control de las personas que trabajan en ellas, se trata de una «individualización precisa de la persona»²⁰.

Los algoritmos son la formulación sobre la que se asienta toda esta información recopilada y, en base a esta *big data*, es capaz de extraer «predicciones, correlaciones o aproximaciones»²¹. Una vez examinado al inicio de este trabajo la definición común entre los autores sobre algoritmos y sistemas de Inteligencia artificial²², esta aportación se ocupará del proceso de posibles soluciones para la vigilancia de los datos en negociación y relaciones colectivas de trabajo.

Aunque es necesario plantear, por ejemplo, cómo se utiliza la *big data* dentro de las culturas *Data Driven* que son aquellas en las que la que se toman decisiones estratégicas en base a al análisis y la interpretación de datos²³. Dentro de esta cultura se encuentra la herramienta de gestión de los datos de aquellas empresas que utilizan la

mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas, establece el día 2 de diciembre de 2026 como plazo máximo para la transposición de la Directiva por los Estados miembros.

18. En este sentido, Todolí Signes 2023, 21.

19. Sáez Lara 2022, 285.

20. De Torres Bóveda 2022, 882.

21. Mercader Uguina 2022a, 18-19.

22. Vid. Mercader Uguina.; Sáez Lara; Todolí Signes; Aragüez Valenzuela, entre otras personas autoras.

23. En la cultura *Data Driven*, las intuiciones, experiencias o suposiciones pasan a un segundo plano, en el cual pueden o no formar parte, pero no en la primera fase, en la que la automatización va a ser completamente dirigida por la máquina.

gestión de los datos para el servicio de los Recursos Humanos, definida como *People Analytics*²⁴ que consiste en el uso de los algoritmos como una metodología concreta dentro del uso de la recopilación de información por los mismos que se basa en la toma de decisiones o «Decisiones *Data Driven*» y que tratan de alcanzar la mayor objetividad a través del cuidado de estos datos²⁵.

Dentro del mundo del trabajo son datos que afectan directamente al tratamiento de la información de las personas en el acceso al empleo, así como en su relación con la empresa una vez iniciada. A modo de ejemplo, esta metodología se utiliza en la elaboración de nóminas o pagos de salarios, algo que podría considerarse más neutro u objetivo en la muestra, aunque también puede usarse para aspectos más subjetivos como puede ser la evaluación de desempeños profesionales o en procesos de contratación²⁶. Como se ha podido comprobar que la gestión masiva de estos datos entraña riesgos, ya que el cuidado del tratamiento de los datos, en ocasiones suelen ser de mala calidad, de interpretaciones heterogéneas, y muchas veces erróneas o discriminatorias que afectan directamente a derechos fundamentales de las personas trabajadoras²⁷. Sobre todo, en aquellas manipulaciones de datos de *People Analytics* en las que se utiliza la herramienta *Machine Learning* o rama de la inteligencia artificial en la que resuelve, en principio, situaciones cuantitativas en las que no es necesaria la supervisión humana²⁸.

El Reglamento de IA diferencia estos sistemas por el grado de riesgo que representa, esto es, establece distintos grados de protección de los datos según los riesgos específicos en los que pueda hallarse una actividad concreta, mediante un «enfoque de cumplimiento basado en el riesgo (*risk-based-approach*)»²⁹. Sin perjuicio de la prohibición de prácticas prohibidas³⁰, por ejemplo, la clasificación mediante datos biométricos para deducir la raza, opiniones políticas, afiliación sindical, orientación sexual, entre otras.

Una palabra en común que se repite a la hora de hablar sobre la normativa de inteligencia artificial y nuestro sistema de relaciones laborales es precisamente el término «riesgo». Y esto porque, aunque, de un lado, con estos algoritmos se producen implicaciones éticas y humanas que tienen la intención de mejorar las condiciones empresariales y de vida de las personas. De otro lado, se admite, por todos los sectores, que estas herramientas puedan provocar el efecto contrario: una peligrosa merma

24. De Torres Bóveda 2022, 887.

25. Soria-Olivas; Casado; Martínez 2024, 10.

26. Soria-Olivas; Casado; Martínez 2024, 11.

27. Soria-Olivas; Casado; Martínez 2024, 11; Aragüez Valenzuela 2021.

28. Soria-Olivas; Casado; Martínez 2024, 16-17.

29. Sepúlveda Gómez 2023, 191.

30. Art. 5 del Reglamento de IA.

de derechos para las personas trabajadoras³¹, tanto desde pérdida de empleo como empeoramiento de las condiciones de trabajo (se prevé un aumento de la productividad en determinados sectores en los que la era digital aparece para modificar todo un sistema tradicional de las relaciones de trabajo tal como se conocen³²). Por todo ello, el Reglamento de IA establece en el Anexo III.4, apartado 2 del artículo 6 la clasificación de «alto riesgo» de los sistemas de inteligencia artificial a aquellos que versen sobre «empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo», entre ellas, las que se utilicen en el marco de la supervisión y evaluación del rendimiento, así como el comportamiento, rasgos, características personales, entre otras³³.

Por el momento, la reacción legislativa estatal opta por el doble objetivo de «promover la adopción de la inteligencia artificial y abordar los riesgos vinculados a determinados usos de esta nueva tecnología»³⁴, que algunos autores califican de *soft law*³⁵, ya que muchas se basan en orientaciones, consejos, incluso se vuelve a la confianza empresarial cuando se establecen recomendaciones para generar una responsabilidad social corporativa.

La consideración de alto riesgo hace pensar en la posibilidad de las malas prácticas en la recogida de datos, en el uso de los algoritmos y que el uso de las herramientas digitales puede acarrear una sensación de arbitrariedad e inseguridad personal, lo que en las relaciones laborales puede traducirse en la pérdida de derechos individuales y colectivos, ya que el amparo de los derechos fundamentales probablemente no sea suficiente para las nuevas formas de injusticia puede deberse a que las personas no son conscientes de que se les está vulnerando un derecho por ejemplo, en el caso del control de sus datos personales por la empresa, es posible que su uso por los sistemas de IA no sean del todo transparentes o las personas trabajadoras no sean «conscientes de dicho control o, en caso de eventualmente serlo, del alcance o finalidad»³⁶.

El Derecho del Trabajo, encargado de establecer las relaciones entre empresas y personas trabajadoras, ha recogido el término «gobernanza de datos» «institucional», «algorítmica», entre otras³⁷, para que se elaboren espacios de conciliación de las situaciones controvertidas entre ambas partes.

No obstante, la juridificación de los sistemas de IA se rige por una serie de principios generales, en los que se debe basar la fundamentación y justificación de este nuevo Derecho. Algo que no aborda el Reglamento más allá del principio de

31. Aragüez Valenzuela 2021, 132.

32. Todolí Signes 2023, 21.

33. Considerando 57 y Anexo III. 4 del Reglamento de IA.

34. *Comisión Europea* de 19 de febrero de 2020 propugna el Libro blanco sobre inteligencia artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza, 1.

35. De Torres Bóveda 2022, 887.

36. Aragüez Valenzuela 2022, 13.

37. Entre otros autores, Todolí Signes; Mercader Uguina; Rodríguez Cardo.

proporcionalidad, que lo configura un conjunto de reglas que constituyen su regulación normativa, y el principio de favorabilidad, por el que establece la mejora de las condiciones a través del derecho interno de los Estados³⁸.

Entre otros principios generales a tener en cuenta respecto del uso de los algoritmos y de la inteligencia artificial para el buen uso, está el principio de gobernanza de los datos que requiere además del principio de proporcionalidad, los subprincipios dependientes de éste como son el de adecuación, necesidad o indispensabilidad y razonabilidad. De la misma forma, los principios básicos de transparencia informativa, de garantía de participación colectiva, así como la garantía de explicabilidad³⁹.

Como última novedad de futuras reformas legislativas, el 11 de marzo de 2025, se anunció en nota de prensa del Ministerio para la Transformación digital y de la función pública, que el Consejo de Ministros va a iniciar el trámite parlamentario para el «anteproyecto de Ley para el uso ético, inclusivo y beneficioso de la Inteligencia Artificial» en desarrollo del Reglamento y en el que pronostica un sistema de sanciones por la realización de prácticas prohibidas.

3. LA GOBERNANZA DE LOS DATOS

El análisis de la cuestión algorítmica plantea una serie de preguntas, sobre si el aumento de la productividad en la era de la tecnología ha provocado mejoras en la estabilidad, en los salarios y si realmente ha generado una situación de igualdad económica en la sociedad. La respuesta inicial sería que, a pesar de todos los cambios tecnológicos producidos y la inversión realizada, el poder de dirección de la empresa ha aumentado, en términos de recursos colectivos; sin embargo, las organizaciones sindicales se han debilitado en gran medida por la descentralización productiva y por la individualización del trabajo⁴⁰. En consecuencia, el poder de la mesa de negociación ha aumentado solo para una parte de la relación laboral, la patronal. Esto conduce a una disminución en la acción sindical y colectiva, lo que desencadena la reducción de derechos de las personas trabajadoras y empeoramiento en las condiciones laborales, además de un excesivo control empresarial o, dicho con otras palabras, serían «tecnologías extractivas de valor, conceden un aumento del producto solamente a través de un mayor esfuerzo del trabajador»⁴¹.

Se demanda desde la mayoría de los sectores doctrinales una «gobernanza colectiva»⁴² que permita el «derecho al control humano» de los algoritmos y de la

38. Mercader Uguina 2024, 12; *Considerando 9 y 176* del Reglamento de IA.

39. Mercader Uguina 2022a, 171.

40. Todolí Signes 2023, 54-55.

41. Todolí Signes 2023, 21-23.

42. Rodríguez Cardo 2022, 1314.

inteligencia artificial con contenidos basados en la no discriminación y con una supervisión, gestión, vigilancia y control de las personas que conocen el sector, la empresa o el centro de trabajo⁴³. En este sentido, el Parlamento europeo emitió uno de varios informes en relación con la IA y el mercado de trabajo en los que se afirma que «las tecnologías IA corren el riesgo de reducir la intervención humana, la IA debe ser una tecnología centrada en el ser humano y fiable, y no debe reemplazar la autonomía humana ni asumir la pérdida de libertad individual» se admite, por este informe, la preocupación por un futuro que decaiga en la precariedad laboral⁴⁴. En definitiva, el control del algoritmo en las relaciones laborales colectivas se dirige hacia la institucionalización del algoritmo a través de la gobernanza de los algoritmos⁴⁵ con la herramienta de la negociación colectiva.

La mayoría de los autores coinciden en la necesidad de aumentar el poder de negociación de la representación legal de las personas trabajadoras a través, incluso, de la imposición de obligaciones a la organización empresarial⁴⁶, con ello lo que se pretende no es solo que puedan ofrecer opiniones sobre la decisión en la toma de decisiones sino que negocien y acuerden sus condiciones de trabajo; en una situación lo más transparente posible, cuestión controvertida entre las competencias de la representación legal y poder absoluto de dirección frente a la variabilidad o mutabilidad de las condiciones de trabajo en un mundo fuertemente atrapado por el manto de las nuevas tecnologías.

4. LAS INSTITUCIONES DE LA GESTIÓN EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL QUE PROMUEVEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El uso de diferentes conceptos relativos a la nueva era de la tecnología en la plasmación de los textos de los convenios colectivos ofrece una lectura inicial de la diversidad de lingüística de las personas encargadas de la elaboración de los textos como «dirección algorítmica», «derechos digitales», «transformación digital», «inteligencia artificial», «algoritmos», etc. conceptos con significados distintos pero que se aplican en el mismo sentido, ya que, en su mayoría, los textos tratan sobre el derecho a información de la representación legal de las personas trabajadoras. Esta falta de homogeneidad establece que se tenga que efectuar una suerte de adivinación a la hora de buscar los convenios colectivos afectados.

43. Hernández López 2024, 30.

44. Informe del Parlamento europeo sobre la inteligencia artificial en la era digital de la Comisión Especial sobre la inteligencia artificial en la era digital de 2022. Ponente Axel Voss.

45. Todolí Signes 2023, 88.

46. Todolí Signes 2023, 220.

Este análisis se va a realizar clasificando el camino al que se empieza a dirigir la gobernanza colectiva de los datos, algoritmos e inteligencia artificial. En concreto se observará el diseño e n el desarrollo de herramientas e instituciones de gestión, colaboración o vigilancia, entre otras posibles competencias de las personas u órganos encargados de ellos.

4.1. La representación legal de las personas trabajadoras

La representación estatutaria de las personas trabajadoras en la empresa presidida por el «rasgo definitorio» de ser un sistema de «representación pura»⁴⁷ puede ser la forma más adecuada para solucionar el problema de la gestión en materia de información sobre digitalización, algoritmos e IA. Se trata de un derecho recogido en el art. 64.4 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRLET)⁴⁸, reformada por el Real Decreto-Ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modificó el TRLET para «garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales». Ya, en la lectura de su «Exposición de motivos», justifica la necesidad de esta reforma la laboralidad de las prestaciones de servicios en el sector de las plataformas digitales⁴⁹ mediante una relevante jurisprudencia⁵⁰. Todo ello, y a pesar de que reconoce el texto la importancia de esta nueva situación que afecta al poder de dirección y control de la empresa y las consecuencias que ello comporta a la ejecución de estos algoritmos⁵¹, se reserva el «mayor respeto a los secretos industrial y comercial de las empresas conforme a la normativa, que no se ven cuestionados por esta información sobre las derivadas laborales de los algoritmos u otras operaciones matemáticas al servicio de la organización empresarial». Será por ello por lo que, en consecuencia, el artículo se rige por dos dificultades para su ejecución por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

47. «El sistema español estatutario opta decididamente por el sistema de *representación pura* (...) implica un órgano cuyos miembros están integrados exclusivamente por representantes de los trabajadores (...), en Cruz Villalón 2020, 507.

48. El art. 64.4 d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores establece: el derecho del Comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, 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».

49. Destaca la necesidad de ajustar los criterios y parámetros establecidos por el Tribunal Supremo, dictada en unificación de doctrina en la STS 805/2020 de 25 de septiembre (rec. 4746/2019), caso Glovo, «valiéndose para ello de la prevalencia del principio de realidad en el sentido de sentencias precedentes, como la STS 10925/1986, de 26 de febrero de 1986, o STS de 20 de enero de 2015 (rec. 587/2014), y en la que destaca, asimismo, la necesidad de adaptar los requisitos de dependencia y ajenidad al contexto actual»; en Exposición de motivos del BOE núm.113 de 12 de mayo de 2021 por el que se publica el RD-Ley 9/2021, de 11 de mayo de 2021.

50. STS 805/2020 de 25 de septiembre de 2020 (rec. 4746/2019).

51. Aragüez Valenzuela 2021, 143.

- Una, que la información sea «con la periodicidad que proceda», concepto jurídico indeterminado utilizado para generar una falsa expectativa respecto de las competencias del Comité de empresa, que dependerá de su margen de actuación y su fuerza en la organización empresarial, genera una «ambigüedad temporal y material»⁵².
- Dos, que la información sea sobre «los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones» lo que implica que existen, al menos dos limitaciones: por una parte, la falta de participación en la fase inicial de puesta en marcha del algoritmo, se recuerda en apartado anterior, en el que para el funcionamiento del sistema era necesario gestionar una gran cantidad de datos de las personas trabajadoras, se omite la participación en las fases previas a la toma de decisiones; por otra parte, la imposibilidad de realizar «informes o consultas», lo que deprecia la capacidad de este órgano⁵³.

Mediante la muestra de los 30 convenios colectivos analizados, se puede realizar una breve clasificación de las cláusulas convencionales encontradas en los acuerdos alcanzados, de aquellos que se refieren a la representación legal de las personas trabajadoras como responsable de la recogida de la información y los datos, quedaría de la siguiente forma:

- a) Cláusulas estereotipadas como en el convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU. y que repiten los convenios colectivos de las personas trabajadoras del mismo grupo de empresas, que establece en el art. 10. Con la rúbrica «Uso de algoritmos en las relaciones laborales» indicando que se «informará previamente al comité de empresa», de tal forma que cumple la obligación legal, pero condena a la propia ambigüedad del precepto y deja vacío de contenido el artículo⁵⁴ porque reproduce íntegramente lo establecido legalmente, sin introducir ninguna mejora. Resulta curioso como en alguna cláusula de convenios colectivos que siguen la estructura de las cláusulas estereotipadas⁵⁵ y copian

52. De Torres Bóveda 2022, 891.

53. De Torres Bóveda, 2022, 891.

54. *BOE núm. 117* de 14 de mayo de 2024 por el que se publica en el Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU. *BOE núm. 47* de 22 de febrero de 2024 por el que se publica el V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficina); *BOP Valencia núm. 66* de 4 de abril de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de la empresa Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, SLU. *BOP Valencia núm. 73* de 17 de abril de 2023 por el que se publica el convenio colectivo de la empresa Air Nostrum Training Operations, SLU.

55. Alemán Páez 1996, 61.

literalmente el precepto del artículo 64.4 d) del TRLET⁵⁶, son empresas en las que su gestión empresarial se basa en promocionar aplicación de IA generativa y *Big data*, cuando, en su relación laboral, rigen los nuevos sistemas y tecnologías con la que conviven y que repiten la estructura anterior en el texto del convenio que aplica a las personas trabajadoras sin introducir mejoras o novedades⁵⁷.

- b) Cláusulas incompletas o ambiguas como en el convenio colectivo del sector de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña que establece en el artículo 47, dedicado a la «Transición digital», el «reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica» es recogida con más precisión respecto a su reconocimiento aunque continúa con una ambigüedad temporal, y sigue «(...) con relación al: uso de algoritmos que afecten a la igualdad y no discriminación por razones de género, edad y adaptabilidad tecnológica, etc» una cláusula *númerus apertus* ambigua pero con la posibilidad de introducir cuestiones que deriven de las condiciones de trabajo relacionadas con la tecnología, y sigue «con especial atención a la venta digital y salarial de género» se puede asumir que se refiere a la brecha salarial de género, aunque es función de la comisión paritaria del convenio colectivo interpretar dicha incorporación al texto⁵⁸.
- c) Cláusulas con alguna mejora como se realiza en el reflejo de la preocupación sobre la intervención humana en la toma de decisiones fue en la declaración del principio «acción y supervisión humana» del Grupo Independiente de expertos de alto nivel sobre IA que desarrolló siete principios éticos no vinculantes pero que tiene el compromiso de garantizar una «fiabilidad y fundamento ético de la IA»⁵⁹, también tiene cabida en algunos convenios colectivos, en concreto en tres sectores estratégicos de la tecnología, el art. 16

56. BOP núm. 88 de 9 de mayo de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de la empresa Avanqua Oceanográfico, SL.; BOE núm. 229 de 23 de septiembre de 2022 por el que se publica el Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos.; BOE núm. 282 de 25 de noviembre de 2023 por el que se publica el V Convenio colectivo de Danone SA.; BOB núm 120 de 22 de junio de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de la empresa Gases Oxinorte, AIE.; Art.43.3.d) BOE núm 239 de 18 de diciembre de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de Mission Foods Iberica, SAU.; Art. 65.4.d) BOP Valencia núm 95 del 18 de mayo de 2023 por el que se publica el Convenio Colectivo de la empresa Roquette Laisa España, SA.; Art. 94.14º BOE núm.150 de 24 de junio de 2022 por el que se publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.

57. Art. 28.4 BOCM núm. 112 de 11 de mayo de 2024 por el que se publica el Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Broadcast Services, SLU-Supersport Televisión, SL.UTE.

58. BOP A Coruña núm 206 de 31 de octubre de 2022 por el que se publica el Convenio Colectivo del sector de comercio de alimentación de la provincia de A Coruña 2022-2025.

59. Considerando 27 del Reglamento de IA.

del Convenio colectivo del Grupo Axa y el art. 15 del Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados⁶⁰, el que se comprometen a informar a la representación legal de las personas trabajadoras pero de los «procesos de toma de decisiones (...) que se basen exclusivamente en modelo digitales sin intervención humana», el ámbito sectorial y la limitación de la intervención humana, en este caso, otorga relevancia a estos textos⁶¹. Se considera importante en la línea que el Reglamento de IA establece obligaciones para aquellos desarrolladores de sistemas que realizan pruebas, gestionan los riesgos, documentan y realizan la vigilancia humana, lo cual determina el nivel de peligrosidad de estos elementos para las personas⁶².

- d) Cláusulas restrictivas como en relación con el argumento del art. 50 «Digitalización» del convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa aporta el reconocimiento del derecho individual y negativo, a la persona trabajadora, a «no tomar decisiones basadas únicamente en tratamiento automatizado» por lo que conmina a la empresa a la toma de decisiones sin intervención humana. Recoge, de esta forma, el espíritu del Parlamento Europeo y de la mayor parte de la doctrina cuando alertan sobre el perjuicio de la toma de decisiones automatizadas otorgándole el grado de «alto riesgo»⁶³. Insta el convenio a la empresa a cumplir una serie de requisitos más allá de la simple información a la representación legal de las personas trabajadoras, con cuestiones tan importantes como:

- «Informar al trabajador que el proceso de decisión será parcialmente automatizado».
- Informar al Comité de empresa de información «relevante sobre la lógica del algoritmo», garantizar su transparencia, en la línea de los principios del Reglamento de IA, así como informar sobre «intervención humana significativa».
- Informar sobre las posibles consecuencias del proceso.

Para mayor abundancia, se recoge la «auditoría externa a cargo de la empresa» y que se acordará entre el Comité y la empresa el encargo de la empresa en quien

60. BOE núm 304 de 21 de diciembre de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo del Grupo AXA; BOE núm. 273 de 15 de noviembre de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados.

61. García Rodríguez 2023, 180.

62. Mercader Uguina 2022b, 281.

63. Mercader Uguina, 2022b, 281-282.

recaiga la auditoría⁶⁴. Este convenio colectivo puede ser el punto de partida una verdadera gobernanza algorítmica, en la cual se puedan establecer las pautas para un «verdadero control tanto en la fase previa como posteriormente» con una auditoría externa en la que la representación legal pueda asimismo verificar las decisiones adoptadas⁶⁵. Cuestión que se encuentra alineada en línea con el art. 10 de la Directiva de plataformas sobre la supervisión humana y la realización de una «evaluación» con respecto a la repercusión que esta situación tiene hacia las personas trabajadoras⁶⁶.

4.2. La Comisión paritaria o mixta del convenio colectivo

De todos es conocido que la comisión paritaria del convenio colectivo forma parte esencial del contenido del convenio colectivo estatutario; por ello, el TRLET le otorga el *status* de institución⁶⁷. Es el órgano de composición mixta, que, avalado por el convenio colectivo, se constituye de forma bipartita, el banco social y el empresarial. La finalidad, en principio, es la de gestionar el convenio colectivo y resolver las controversias que se manifiesten durante la vigencia del convenio colectivo⁶⁸.

Es la administración y gestión del convenio colectivo, una forma más de gobernanza colectiva, en la que se priorice la participación de las personas representantes de las personas trabajadoras y se minimice el impacto que genera el poder concentrado de la empresa o patronal del sector de aplicación.

Se podría hablar de gobernanza colectiva de las comisiones paritarias⁶⁹ y además podría ser una generación de encuentros conciliatorios, ya que está en la norma⁷⁰ y en la esencia de este órgano, la cualidad de ser una institución más cordial. De la misma forma, mediante la negociación colectiva se le puede conceder atribuciones, funciones y competencias tanto de la representación legal como de otras nuevas. Las competencias de esta institución respecto de la administración del convenio colectivo, «contribuirá a disminuir las resistencias a la utilización de sistemas de inteligencia

64. *BO Gipuzkoa* núm. 97 de 21 de mayo de 2024 por el que se publica el Convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de información y documentación de Gipuzkoa.

65. Aragüez Valenzuela 2023, 138.

66. Establece el art. 10 de la *DOUE* de 11 de noviembre de 2024 por el que se aprueba la *Directiva (UE) 2024/2831* relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas que: «Los Estados miembros garantizarán que las plataformas digitales de trabajo realicen (...) una evaluación de las repercusiones por sistemas automatizados (...)»

67. Art. 85.3 e) y el art. 91 del TRLET consagran su *status* y sus competencias principales.

68. Morales Ortega 2006, 43.

69. Rodríguez Cardo 2022, 1324.

70. El art. 91.2 del TRLET establece: «(...) se podrán establecer procedimientos (...) para la solución de controversias derivadas de aplicación e interpretación del convenio (...)».

artificial» así como «reducir la conflictividad», incluso generar un sistema de «cogestión algorítmica» con «facultades de control a priori y a posteriori»⁷¹. Siempre que se le otorgue verdadera funcionalidad.

Para mayor abundancia, esta institución se puede considerar una posible «solución» que están aplicando empresas europeas, «los comités conjuntos»⁷², son comités paritarios en los que participa el banco social y el banco empresarial y que tienen potestades decisorias en el ámbito de la empresa⁷³, un ejemplo está en Suecia que ofrecen orientación sobre seguridad y salud o en Italia donde destaca las formaciones que establecen en materia tecnológica⁷⁴. En Reino Unido se estructura una forma de organización, los «joint labour committees»⁷⁵ con potestades decisorias en el marco de la organización empresarial.

Un primer paso, en el convenio sectorial del metal, el cual representa una parte importante de los sectores de nuevas empresas digitales emergentes, en el art. 18.14 del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal establece: «elaborar y proponer acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos y derechos digitales, así como el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias» y continua el art. 18.15, «las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado sobre protección de datos y derechos digitales, e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados»⁷⁶. Aunque no especifique los derechos concretos a los que hace referencia, la Carta de Derechos Digitales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en 2020, desarrolló la categoría de derechos que se ha ido generando con diferentes normativas en las que se incluye ahora el Reglamento de IA⁷⁷.

71. Rodríguez Cardo 2022, 1324.

72. «La solución puede venir de los que algunas empresas ya están realizando dentro de la UE: los comités conjuntos. (...) las decisiones deberían tomarse mediante un comité paritario en el que los representantes de los trabajadores formaran parte con las mismas potestades que los representantes de la empresa» en opinión del autor Todolí Signes, A.: «La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales» en *Revista LABOS*, vol. 5, núm. Extraordinario, 2024, p. 41

73. Montoya Melgar 2007, 101-113.

74. De Stefano; Taes 2023, 31.

75. Martín Artiles 2023, 30.

76. *BOE núm. 10* de 12 de enero de 2022, por el que se publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal.

77. Carta de derechos digitales 2020 forma parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, no tiene carácter normativo.

En el caso del artículo 42. C) del convenio colectivo de la empresa Acciona Mobility⁷⁸ sobre Derechos digitales, concede a la Comisión mixta del convenio⁷⁹ será la encargada de desarrollar:

- El procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos, para entregar a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Velará por que la información sea simple y sencilla, en vista de que está desprovisto de lógica que la representación legal de las personas trabajadoras obtenga una información y tengan el deber de «secreto en las comunicaciones»⁸⁰, pero no comprender la relación de la información facilitada⁸¹.
- Recalca, asimismo, la función de conciliación que esta comisión ostenta y la encumbra como canal de participación y resolución de conflictos de las condiciones de trabajo con el derecho negativo de «facilitar el código fuente de la gestión algorítmica», con el texto «nunca», por lo que existe una función limitativa dentro del ámbito señalado⁸².

Con la intervención de estos organismos bilaterales la negociación puede dejar de tener una gobernanza unilateral debido al poder que ejerce la empresa en la mesa de negociación por el control que ésta tiene de los sistemas de IA. La comisión paritaria y mixtas de los convenios colectivos proporcionan que la negociación colectiva sobre los algoritmos y sistemas de IA se conviertan en un objetivo crucial⁸³ con instituciones ya consolidadas en nuestro ordenamiento.

Aunque destaca entre estas comisiones paritarias una en particular, la establecida en el acuerdo previo al nuevo convenio colectivo de «Just Eat»⁸⁴, en colaboración con el SIMA⁸⁵, como «marco de protección durante el periodo transitorio» a acordar un

78. El art. 42 C) del *BOE núm. 44* de 21 de febrero de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA establece que «la comisión mixta del convenio desarrollará el procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral debe entregar a la RLPT (...)».

79. En el art. 7 como comisión paritaria, la nombra indistintamente «comisión paritaria», «comisión mixta paritaria» o «comisión mixta del convenio».

80. Mercader Uguina 2022a, 165.

81. De Torres Bóveda 2022, 891.

82. *BOE núm. 44* de 21 de febrero de 2023 por el que se publica el Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA.

83. De Stefano 2018, 19-20.

84. Acuerdo promovido por Federación de Servicios CCOO, FSC-CCOO y FeSMC-UGT (banco social) y Take Away Express Spain, SL (Just Eat) por el banco empresarial, con la mediación de SIMA-FSP expediente M/441/2021/N firmado en Madrid el 17 de diciembre de 2021 (en adelante, Acuerdo Just Eat).

85. Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P.

convenio colectivo, la «comisión algoritmo» con el objetivo que ya se observó en el convenio colectivo de la empresa Acciona Mobility, servir de «catalizador de la información»⁸⁶ a la representación legal de las personas trabajadoras.

4.3. Personas designadas

En otro orden, el art. 80.5 del XXV Convenio Colectivo del sector de la banca⁸⁷, por ser pionero en introducir una regulación que garantizaba que los procesos empresariales basados en la IA sin intervención humana⁸⁸, recoge «el concurso e intervención de las personas designadas» a efecto de solicitar, por parte de las personas trabajadoras afectadas, información sobre los procesos y decisiones que considere discriminatorias, en los casos en lo que exista discrepancia con la empresa. A modo de cláusula idéntica el art. 35.5 con la rúbrica «derechos digitales» del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito⁸⁹.

La referencia a personas trabajadoras «designadas» en nuestro ordenamiento jurídico laboral se encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁹⁰, en la cual es la empresa la que instituye como parte de los recursos preventivos a una persona trabajadora para ejercer las labores de representación de esta en materia de seguridad y salud laboral.

86. Como establece el art. 68. e). 4º del Acuerdo Just Eat: «Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canalizará el derecho de información previsto en el presente apartado (la «Comisión Algoritmo»)».

87. El art. 80.5 del *BOE* núm. 1 de 1 de enero de 2025 por el que se publica el XXV Convenio colectivo del sector de la banca, establece que «las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral: 5. derecho ante la inteligencia artificial. Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la ley, así como el derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa, en caso de discrepancia. Las empresas informarán a la RLPT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de IA cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados».

88. Fernández Villarino 2021, 154-155.

89. *BOE* núm. 172 de 17 de julio de 2024 por el que se publica el convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.

90. *BOE* núm. 269 de 10 de noviembre de 1995, por el que se publica la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

En principio, el pacto convencional, no especifica si se trata una persona que se le dará el tratamiento que nuestro ordenamiento le otorga a la persona trabajadora designada por la empresa o si, por el contrario, se trata de una persona que las personas representantes de las personas trabajadoras determinen para ejercer dicha función. Aunque en el siguiente párrafo, se establece los derechos de información para la representación legal de las personas trabajadoras, cuestión esta que hace pensar que, efectivamente, se está ante una designación más cercana a la dispuesta en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

En cualquier caso, se necesitará determinar las garantías⁹¹ de aquellas personas designadas que se encarguen del «concurso o intervención» en el sentido de ayuda o colaboración⁹² para, en caso de discrepancia, prestar apoyo o asistencia a la persona trabajadora que observa sus derechos vulnerados por el sistema de IA.

4.4. El Observatorio sectorial del convenio colectivo del sector de grandes almacenes

Este observatorio que nació al albor de una novedosa transformación en el ámbito de la gobernanza de los algoritmos y los sistemas de IA, determinaba en el convenio colectivo firmado en 2021 un «compromiso para el gobierno de la transición digital y organizativa del sector»⁹³ para la creación de un observatorio sectorial estableciendo una «especial atención a la utilización de algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo.

Solución novedosa y apoyada por la mayoría del sector doctrinal⁹⁴ finalmente, en el convenio colectivo firmado y publicado en 2023⁹⁵, hace desaparecer cualquier referencia al observatorio la parte específica en esta materia, incluso la palabra «algoritmo». Mantiene, eso sí, los análisis sobre «realidad sectorial, cambios en la digitalización y las tendencias de consumo» para la mejora en las condiciones de trabajo, en general. Sin establecer objetivos específicos, que sí establece para otras medidas con «carácter prioritario» como la jubilación forzosa, planes de pensiones o contratación, entre otras. Si, en cualquier caso, se mantiene lo pactado en el convenio colectivo anterior, no consta en la actual publicación.

91. Larrazabal, Eider; Urrutikietxea, Mikel 2014, 120-136.

92. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE) el concurso en su tercera acepción se define como «asistencia, participación, colaboración».

93. En la disposición transitoria undécima del *BOE núm. 139* de 11 de junio de 2021 por el que se publicaba en convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

94. Por todos, Aragüez Valenzuela 2023, 150.

95. *BOE núm. 137* de 9 de junio de 2023 por el que se publica el convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

5. CONCLUSIONES

El poder unilateral de la empresa sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial es un hecho y más allá de la protección de determinados datos en el artículo 88 de la LOPD que actúa como una limitación de este poder, la negociación colectiva está perdiendo la pugna de lo que debe ser el derecho tuitivo en la disciplina laboral.

La doctrina promueve desde 2018 y, sobre todo, a raíz de la pandemia de la COVID19 las consignas sobre que la que se debe «negociar el algoritmo» y establecer una «gobernanza del algoritmo» mientras los convenios colectivos de los sectores estratégicos no producen avances significativos. Se limitan a avanzar con extrema lentitud en comparación con el avance de las nuevas tecnologías, por ello, es necesario un comportamiento proactivo por parte del banco social, tanto para prevenir las situaciones negativas que puedan producirse como para anticiparse a los futuros cambios.

Dos ejemplos claros, son el convenio colectivo del sector de la Banca, pionero en introducir una regulación sobre algoritmos e IA en procesos con o sin intervención humana en el convenio que se publicó el 30 de marzo de 2020, sin embargo, en el último, publicado el 1 de enero de 2025, no ha tenido ninguna modificación. De la misma forma, el Observatorio sectorial del sector de Grandes Almacenes, donde, hasta mayo de 2025, a estas alturas, no solo, no se han materializado las oportunas reuniones ejecutivas, sino que, en el último convenio colectivo publicado hasta la fecha, desaparece cualquier mención a los algoritmos.

En este trabajo se defiende nuevos cambios con modelos tradicionales que caracterizan cierto grado de dinamismo⁹⁶ en la negociación colectiva a través de las comisiones paritarias y mixtas de los convenios colectivos, a las que se le puede añadir la nueva «comisión algoritmo»⁹⁷ y, además, es avalado por los agentes sociales que valoran la realidad de estas nuevas realidades en las relaciones de trabajo.

Se necesita una nueva regulación que, con las instituciones tradicionales del convenio colectivo, las cuales se ha considerado un medio útil para la solución autónoma de conflictos en la empresa, se inste a un cambio en el modelo de negociación colectiva⁹⁸.

La pérdida de fuerza sindical, el poder absoluto de la empresa, el cambio de modelo individual de trabajo con las plataformas virtuales, entre otras situaciones⁹⁹, compromete las situaciones de conflicto en los sectores y las empresas, este es otro motivo por el que estas comisiones son las adecuadas para actuar de catalizador de los conflictos.

96. Morales ortega 2006, 21.

97. Vid. Acuerdo Just Eat.

98. Durán López (Dir.); Valdeolivas García (Coord.) 2025, 36.

99. Todolí Signes 2023, 86.

En orden a las propuestas de este trabajo, se consideran:

- Se propone una profunda revisión del TRLET con la incorporación de funciones para las comisiones paritarias, por estar concebidas como órganos fundamentales para la interpretación, aplicación y adaptación de lo pactado. Por ser la institución que, incluye los órganos firmantes del convenio colectivo y la que mejor conoce el ámbito de aplicación de este.
- Es necesaria una respuesta ágil y eficaz en la modificación de la normativa laboral, por lo que, en previsión a las rápidas actualizaciones que los sistemas de IA tienen y que obedecen a transformaciones del entorno empresarial que afectan a las personas trabajadoras.
- Potenciar los procedimientos autónomos de conflicto de resolución de controversias individuales y colectivas, así como, adaptarlos a las nuevas transformaciones laborales, y sobre todo, para contrarrestar los efectos de la falta de intervención humana en los procesos que tengan relación con situaciones de las personas trabajadoras.
- Es necesario ejercer la función de vigilancia y control característica de las comisiones tradicionales del convenio colectivo estatutario, por ello, se propone el cambio de «negociando el algoritmo» por una herramienta más flexible, ágil y eficaz, vigilando el algoritmo.

6. Bibliografía

- Alemán Páez, Francisco (1996), *Las comisiones paritarias*, Madrid.
- Aragüez Valenzuela, Lucía (2021), «Los algoritmos digitales en el trabajo. Brechas y sesgos», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 9/4, 120-146. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/84 [consulta: 05/05/2025]
- Aragüez Valenzuela, Lucía (2022), «La configuración del algoritmo digital, vacíos de justicia y principales desafíos para el Derecho del Trabajo», *Revista Internacional de la Protección Social*, 7/1, 12-29. DOI: <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i01.01>
- Aragüez Valenzuela, Lucía (2023), «El papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva ante la toma de decisiones empresariales mediante algoritmos digitales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11/1, 128-153. https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/92 [consulta: 05/05/2025]
- De Torres Bóveda, Noelia (2022), «El derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de algoritmos», en Rojas Rivero, Gloria Pilar (Coord.), *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del*

- XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 879-895. <https://www.aedtss.com/comunicaciones-al-congreso-xxx-de-la-aedtss/> [consulta: 05/05/2025]
- Durán López, Federico (Dir.); Valdeolivas García, Yolanda (Coord.) (2025), *Las necesidades organizativas y productivas de las empresas y las respuestas del ordenamiento jurídico. Reflexión de futuro y propuesta de líneas de cambio*, Madrid, 35-47. <https://www.ieemadrid.es/es/publicaciones> [consulta: 05/05/2025]
- Fernández Villarino, Roberto (2021), «El derecho ante la inteligencia artificial. A propósito de lo dispuesto en el art. 80.5 del convenio colectivo nacional de la banca», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 4, 141-163. DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i4.08>
- García Rodríguez, Bernardo (2023), «Novedades en la negociación colectiva. Destellos de inteligencia artificial y de algoritmos», *Revista de Derecho Laboral vLex*, 9, 177-182.
- García Salas, Ana Isabel (2024), «La reparación de los daños derivados de la discriminación algorítmica y de los sistemas de inteligencia artificial por razón de salud del trabajador» en Monereo Pérez, José Luis (Dir.), *Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital. Tomo I. VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Madrid, 449-470.
- Hernández López, José Miguel (2024), *Reglamento de Inteligencia artificial. Incluye introducción, notas, cronología, webgrafía, bibliografía e índice analítico*. Barcelona.
- Larrazabal Astigarraga, Eider; Urrutikoetxea Barrutia, Mikel (2014), «Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas», *Revista Lan Harremanak*, 30, 120-136. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.14181>
- Mercader Uguina, Jesús Rafael (2022a), *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael (2022b), «La gestión laboral a través de algoritmos» en Rojas Rivero, Gloria Pilar (Coord.), *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Ponencias del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 253-293.
- Mercader Uguina, Jesús Rafael (2024), «El principio de proporcionalidad como límite al control laboral basado en la inteligencia artificial», *Revista Trabajo y Derecho*, 19, 1-18.
- Montoya Melgar, Alfredo (2007), «La interpretación del convenio colectivo (apuntes de derecho comparado)», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 68, 101-114.
- Morales Ortega, José Manuel (2006), *La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos*, Sevilla.

- Rodríguez Cardo, Iván Antonio (2022), «Gestión laboral algorítmica, poder de dirección y participación de los trabajadores: ¿un cambio de paradigma?» en Rojas Rivero, Gloria Pilar (Coord.), *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 1311-1327.
- Sáez Lara, Carmen (2022), «La gestión empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales» en Cuaderno de Relaciones Laborales, 2/40, 283-300. DOI: <https://doi.org/10.5209/crla.79417>
- Sepúlveda Gómez, María (2023), «Los principios generales de la Inteligencia Artificial en la propuesta de Reglamento Europeo y la negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, 104, 181-208.
- Soria-Olivas, Emilio; Casado, Héctor.; Martínez, Antonio (2024), *People Analytics: Bigdata al servicio de los recursos humanos*, Madrid.
- Todolí Signes, Adrián (2018), «La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: *big data*, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos», *Revista de Derecho Social*, nº84, 69-88.
- Todolí Signes, Adrián (2023), *Algoritmos productivos y extractivos: cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Navarra.
- Todolí Signes, Adrián (2024), «La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales», *Revista LABOS*, 5/Extraordinario Normativa europea sobre inteligencia artificial, 26-46. DOI: <https://doi.org/10.20318/labos.2024.9030>