

Transformación digital y derechos digitales laborales: una aproximación desde la negociación colectiva

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ
FRANCISCA FERRANDO GARCÍA
(DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN)

GIOVANNI CALVELLINI	ANTONIO MEGÍAS BAS
FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ	FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE
FRANCISCA FERRANDO GARCÍA	MARIA BEATRICE PAGANI
OLGA GARCÍA LUQUE	MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO
ANTONIO LOFFREDO	MYRIAM RODRÍGUEZ PASQUÍN
MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE	JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA
INMACULADA MARÍN ALONSO	ELENA SIGNORINI
MARÍA VILLAPLANA GARCÍA	

**Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí**



Proyecto PID2024-157771OB-I00 financiado por
MICIU/AEI /10.13039/501100011033 y por FEDER, UE



ARANZADI

© Faustino Cavas Martínez y Francisca Ferrando García (Dir. y Coord.), 2026
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Serrano Galvache 26

28033 Madrid

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: octubre 2026

Depósito Legal: M-24029-2026

ISBN versión impresa: 978-84-1085-980-7

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-981-4

Esta obra se enmarca en el proyecto de investigación PID2024-157771OB-I00: «Retos y oportunidades para el diálogo social y la negociación colectiva en el marco de la transformación digital», financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE, incluido en la Convocatoria 2024 del Programa Estatal para la Investigación y el Desarrollo Experimental, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2024-2027.

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



Índice General

Página

PRESENTACIÓN	21
CAPÍTULO I	
LA ADOPCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ESPAÑA EN PERSPECTIVA EUROPEA	
OLGA GARCÍA LUQUE Y MYRIAM RODRÍGUEZ PASQUÍN	29
1. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL.....	29
2. MARCO ANALÍTICO, REGULATORIO Y ESTRATÉGICO EUROPEO PARA LA IA.....	31
3. LA IMPLANTACIÓN DE LA IA EN ESPAÑA EN EL CONTEXTO EUROPEO	34
3.1. <i>El uso de la IA en las empresas</i>	35
3.1.1. Empleo de tecnologías de IA	35
3.1.2. Barreras para el uso de tecnologías de IA	40
3.2. <i>La adopción de la IA por los hogares</i>	42
3.2.1. Uso de herramientas de IAG	42
3.2.2. Razones para no utilizar herramientas de IAG.....	45
4. CONCLUSIONES	47
5. BIBLIOGRAFÍA	50



CAPÍTULO II

DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS DIGITALES LABORALES: RETOS Y OPORTUNIDADES

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ.....	53
1. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES.....	54
2. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA, SEGURA Y SOSTENIBLE	58
3. LA GOBERNANZA COLECTIVA DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA.....	65
3.1. <i>Dificultades para la acción sindical y la negociación colectiva en entornos económicos digitalizados</i>	65
3.2. <i>Espacios para la regulación convencional en el Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2006 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales</i>	68
3.3. <i>Espacios para la regulación convencional en el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial</i>	72
3.4. <i>Espacios para la regulación convencional en la Directiva europea sobre trabajo en plataformas digitales.....</i>	80
3.5. <i>El papel de la negociación colectiva en el Convenio 193 de la OIT (2026) sobre trabajo decente en la economía de plataformas digitales</i>	85
3.6. <i>Negociación colectiva y gestión laboral algorítmica en el Estatuto de los Trabajadores: del derecho de información a la codeterminación de los procedimientos automatizados para el control del trabajo y la toma de decisiones empresariales.....</i>	87
3.7. <i>Renovación de contenidos convencionales en la era de la transformación digital</i>	90
4. VALORACIÓN FINAL.....	92
5. BIBLIOGRAFÍA.....	94



CAPÍTULO III

LA PROTECCIÓN DE DATOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS A RAÍZ DE LA IMPLANTACIÓN DE PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN Y REGISTRO DIGITAL DE JORNADA

FRANCISCO MIGUEL ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE	99
1. LA PROTECCIÓN DE DATOS ANTE LA AUTOMATIZA- CIÓN Y DIGITALIZACIÓN	99
2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA	101
3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE DATOS ANTE ALGORITMOS E INTELIGENCIA ARTIFI- CIAL	108
4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE DATOS ANTE EL REGISTRO DIGITAL DE JORNADA	112
5. LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LA PROTECCIÓN DE DATOS BIOMÉTRICOS	113
6. CONCLUSIONES	118
7. BIBLIOGRAFÍA	119

CAPÍTULO IV

EL CONTROL TECNOLÓGICO DE LA PRESTACIÓN LABORAL: UNA APROXIMACIÓN A SU TRATAMIENTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

ANTONIO MEGÍAS BAS	121
1. INTRODUCCIÓN	121
2. EL CONTROL TECNOLÓGICO EN EL MARCO DEL PO- DER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL	124
2.1. Evolución del control empresarial	124
2.2. Función del control tecnológico	125
3. CONFIGURACIÓN Y TIPOLOGÍA DEL CONTROL TECNO- LÓGICO	127
3.1. Control tecnológico directo	127
3.2. Control mediante dispositivos digitales	129
3.3. Control de la actividad y rendimiento	130



	<u>Página</u>
3.4. Control algorítmico	132
3.5. Control indirecto	133
4. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL POR CATEGORÍAS	134
4.1. Videovigilancia y control visual	134
4.2. Geolocalización	136
4.3. Dispositivos digitales	137
4.4. Control del rendimiento	140
4.5. Control algorítmico	142
5. A MODO DE CONCLUSIÓN	144

CAPÍTULO V

HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO LABORAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ ANIORTE	147
1. PLANTEAMIENTO: SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO LABORAL Y EL CONVENIO CONCERTADO ENTRE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y EL INSTITUTO DE LAS MUJERES	148
2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ESTEREOTIPOS SEXISTAS	151
3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS NORMAS HETERÓNOMAS	153
4. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EN LA PROPUESTA SOCIAL DEL VI ACUERDO	158
4.1. Sobre el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	158
4.2. La transversalidad de género en el V AENC	159
4.3. Pactos específicos sobre igualdad de mujeres y hombres en el V AENC	163
4.4. Pactos específicos sobre conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral en el V AENC	164



	<u>Página</u>
5. LA INCIDENCIA DEL V AENC EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	165
5.1. Planteamiento	165
5.2. Análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género	166
5.2.1. Planteamiento.....	166
5.2.2. El Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024	166
5.2.3. VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.....	170
5.2.4. XXIII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito	172
6. CONCLUSIONES	174
7. BIBLIOGRAFÍA	176

CAPÍTULO VI

PRESUPUESTOS PARA LA GARANTÍA EFECTIVA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MARÍA MONSERRATE RODRÍGUEZ EGÍO	179
1. INTRODUCCIÓN	179
2. LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	181
2.1. Marco normativo.....	181
2.2. Definición del derecho a la desconexión digital y naturaleza jurídica.....	186
2.3. Ámbito subjetivo de aplicación.....	190
2.4. Límites al ejercicio del derecho a la desconexión digital y garantías	190
3. LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	192
3.1. La remisión de la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital a la negociación colectiva	192



	<u>Página</u>
3.2. <i>El Acuerdo Marco Europeo de los interlocutores sociales sobre digitalización</i>	195
3.3. <i>El VAENC</i>	196
3.4. <i>La desconexión digital como producto de la negociación colectiva</i>	198
4. CONSIDERACIONES FINALES	201
5. BIBLIOGRAFÍA	201

CAPÍTULO VII

SINERGIAS ENTRE EL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL MARCO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: MODERNIZACIÓN Y CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA AGENDA 2030

INMACULADA MARÍN ALONSO	205
1. ORÍGENES DEL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	206
2. REGULACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL TELETRABAJO EN EL EMPLEO PÚBLICO	209
3. PRESENCIALIDAD Y CONTROL DIRECTO DE LA ACTIVIDAD LABORAL VERSUS DESLOCALIZACIÓN Y CONTROL POR OBJETIVOS: BARRERAS A SUPERAR POR EL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL	211
4. LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL TELETRABAJO COMO CONDICIONES DE TRABAJO NEGOCIABLES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	214
5. EL VÍNCULO DEL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) Y LA MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	217
6. FACTORES PARTICULARES DE MODERNIZACIÓN DE LA AAPP MEDIANTE EL TELETRABAJO Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL: LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL, Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	220
6.1. <i>La sostenibilidad ambiental y social de la AAPP mediante el teletrabajo y la desconexión digital</i>	220



	<u>Página</u>
6.2. <i>La conciliación de la vida familiar y laboral como eje esencial de la modernización de la Administración Pública y de la desconexión digital</i>	221
7. TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: ENTRE LA SINERGIA Y LA TENSIÓN ESTRUCTURAL	222
8. BIBLIOGRAFÍA	226

CAPÍTULO VIII

TRABAJO A DISTANCIA, CONCEPTO DE TIEMPO DE TRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL EN ITALIA: ENTRE LEGISLACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

GIOVANNI CALVELLINI.....	229
1. LA «GRAN DICOTOMÍA» DEL TIEMPO DE LA PERSONA QUE TRABAJA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE	229
1.1. <i>Los conceptos en la Directiva</i>	229
1.2. <i>La evolución jurisprudencial</i>	231
1.3. <i>El paradigma de la disponibilidad inmediata</i>	233
2. LA DELIMITACIÓN ENTRE TIEMPO DE TRABAJO Y DE DESCANSO EN EL TRABAJO DIGITAL A DISTANCIA	234
2.1. <i>El concepto de tiempo de trabajo en el contexto digital</i>	234
2.2. <i>El papel de la negociación colectiva</i>	235
3. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SUS FUENTES	238
3.1. <i>La ley</i>	238
3.2. <i>El Protocolo nacional sobre el trabajo en modalidad agile</i>	242
3.3. <i>La negociación colectiva</i>	243
4. CONCLUSIONES	245
5. BIBLIOGRAFÍA	246



CAPÍTULO IX

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS VIRTUALES: ESTADO ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

JOSÉ ENRIQUE RUIZ SAURA.....	251
1. ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	252
2. BALANCE DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.....	253
3. LA CONSTITUCIÓN DE MESAS DE NEGOCIACIÓN: FACTORES ADVERSOS Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.....	258
3.1. <i>Obstáculos «analógicos» preexistentes agravados por la digitalización.....</i>	<i>258</i>
3.2. <i>Opacidad algorítmica y asimetría informativa como barrera a la negociación.....</i>	<i>260</i>
4. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES	261
4.1. <i>Determinación de las situaciones de laboralidad: el papel de los convenios colectivos</i>	<i>261</i>
4.2. <i>La protección de datos de las personas trabajadoras</i>	<i>262</i>
4.3. <i>Derechos de información algorítmica y negociación sobre su impacto</i>	<i>264</i>
5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE PERSONAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA EN EL ÁMBITO DE LA GIG ECONOMY.....	267
5.1. <i>La negociación colectiva tras las Directrices comunitarias de 2022</i>	<i>267</i>
5.2. <i>La representación de las personas trabajadoras autónomas en la negociación colectiva</i>	<i>268</i>
6. LA AUTONOMÍA COLECTIVA EN EL CONVENIO 193 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	270
7. CONCLUSIONES	271
8. BIBLIOGRAFÍA.....	273



CAPÍTULO X

LOS NUDOS ESTRUCTURALES DEL TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS: ¿QUÉ PAPEL PARA LOS SINDICATOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

ELENA SIGNORINI Y MARIA BEATRICE PAGANI.....	275
1. INTRODUCCIÓN	276
2. ¿QUÉ INCERTIDUMBRES Y PATOLOGÍAS ACOMPAÑAN AL TRABAJO EN PLATAFORMAS?	278
2.1. <i>Las asimetrías de las nuevas formas de trabajo digitales</i>	282
3. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO MEDIADO POR PLATAFORMAS.....	284
4. ENFOQUE EN LA TRANSPARENCIA Y LA INFORMACIÓN	287
4.1. <i>Transparencia e información como presupuesto necesario</i>	287
4.2. <i>Previsiones comunitarias recientes en materia de información y consulta</i>	290
5. CONCLUSIONES: ANTIGUOS Y NUEVOS ROLES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA RECONSTRUCCIÓN INSTITUCIONAL DE LA NEGOCIABILIDAD	295
6. BIBLIOGRAFÍA	298

CAPÍTULO XI

APUNTES SOBRE EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

ANTONIO LOFFREDO	303
1. ECONOMÍA DIGITAL Y TRABAJO	303
2. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN EL CONTEXTO TRANSNACIONAL.....	306
3. LA DIMENSIÓN COLECTIVA.....	309
4. EL CONVENIO UGL-ASSODELIVERY.....	313
5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIRECTIVA PLATAFORMAS.....	315
6. BIBLIOGRAFÍA	317



CAPÍTULO XII

LA FUNCIÓN NORMATIVA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA DIGITALIZACIÓN DEL PROCESO ELECTORAL

FRANCISCA FERRANDO GARCÍA	319
1. INTRODUCCIÓN	319
2. LA POSTURA JURISPRUDENCIAL SOBRE LA REGULACIÓN DEL VOTO TELEMÁTICO VÍA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	320
3. EL VOTO TELEMÁTICO COMO INSTRUMENTO DE PARTICIPACIÓN EFECTIVA AL AMPARO DEL ART. 129.2 CE..	325
3.1. <i>Ajustes razonables y accesibilidad para trabajadores con discapacidad.....</i>	<i>325</i>
3.2. <i>Teletrabajo, plataformas digitales y centros de trabajo virtuales</i>	<i>326</i>
4. EL MARGEN COMPETENCIAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA PARA LA DIGITALIZACIÓN DEL PROCESO ELECTORAL.....	327
4.1. <i>La gestión digital del censo</i>	<i>328</i>
4.2. <i>Uso de tableros virtuales y correo corporativo</i>	<i>330</i>
4.3. <i>Solicitud telemática de voto por correo</i>	<i>333</i>
4.4. <i>El estatuto digital de la mesa electoral</i>	<i>333</i>
5. UNA MIRADA AL DERECHO COMPARADO	334
6. BASES PARA UNA FUTURA REGULACIÓN DEL VOTO TELEMÁTICO	338
7. REFLEXIONES FINALES.....	341
8. BIBLIOGRAFÍA	341

CAPÍTULO XIII

SESGOS DISCRIMINATORIOS Y ESTEREOTIPOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN SELECCIÓN DE PERSONAL

MARÍA VILLAPLANA GARCÍA.....	345
1. INTRODUCCIÓN	346
2. CONTEXTUALIZACIÓN	347
3. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO DE REFERENCIA.....	350



	<u>Página</u>
3.1. <i>Aportaciones de la Psicología a la selección de personal</i>	350
3.2. <i>La función predictiva de las pruebas de selección de personal</i>	350
3.3. <i>Prejuicios, estereotipos y desajuste percibido en selección de personal</i>	351
3.3.1. <i>Heurísticos y sesgos en toma de decisiones</i>	353
4. LA INCORPORACIÓN DE LA IA EN SELECCIÓN DE PERSONAL	354
4.1. <i>De sesgos humanos a sesgos algorítmicos: continuidad y ampli- ficación</i>	356
4.2. <i>Discriminación Algorítmica y Constructos Psicológicos</i>	356
4.2.1. <i>Sesgos implícitos</i>	356
4.2.2. <i>Contenido de los estereotipos —edad, género y etnia—</i> .	357
4.2.3. <i>Congruencia de rol, prejuicios y desajuste.</i>	358
4.2.4. <i>Profecías autocumplidas y scores algorítmicos</i>	358
4.3. <i>Evidencia contemporánea de arrastre humano y sesgos de la IA en selección</i>	359
4.3.1. <i>Justicia Organizacional Percibida —Fairness— en Selec- ción de Personal con IA</i>	361
4.3.2. <i>Percepción de injusticia en sistemas automatizados de selección de personal</i>	362
4.4. <i>Aceptación y uso de la tecnología en selección de personal y RRHH.</i>	362
5. MITIGACIÓN DE SESGOS Y MODELOS DE GOBERNAN- ZA DE IA EN RRHH	363
5.1. <i>Enfoque sociotécnico de gobernanza de IA</i>	364
5.1.1. <i>Modelo Interdisciplinar (HCI-IPO) en el diseño de siste- mas de Gobernanza de IA</i>	365
5.2. <i>Directrices profesionales de la PTO para operativizar la gober- nanza de IA</i>	366
5.2.1. <i>Auditorías Psicológicas para evaluar la equidad y el sesgo de los sistemas de IA</i>	367
5.3. <i>Clúster de Justicia y Grupos de Equidad en IA</i>	368
5.3.1. <i>AI Fairness Cluster</i>	369
6. CONCLUSIÓN	370
7. BIBLIOGRAFÍA	371



Si quieres adquirir esta
obra haz click aquí



Capítulo II

Diálogo social, negociación colectiva y derechos digitales laborales: retos y oportunidades¹

FAUSTINO CAVAS MARTÍNEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Murcia

SUMARIO: 1. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES. 2. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA, SEGURA Y SOSTENIBLE. 3. LA GOBERNANZA COLECTIVA DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA. 3.1. *Dificultades para la acción sindical y la negociación colectiva en entornos económicos digitalizados.* 3.2. *Espacios para la regulación convencional en el Reglamento Europeo de Protección de Datos de 2006 y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* 3.3. *Espacios para la regulación convencional en el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial.* 3.4. *Espacios para la regulación convencional en la Directiva europea sobre trabajo en plataformas digitales.* 3.5. *El papel de la negociación colectiva en el Convenio 193 de la OIT (2026) sobre trabajo decente en la economía de plataformas digitales.* 3.6. *Negociación colectiva y gestión laboral algorítmica en el Estatuto de los Trabajadores: del derecho de información a la codeterminación de los procedimientos automatizados para el control del trabajo y la toma de decisiones empresariales.* 3.7. *Renovación de contenidos convencionales en la era de la transformación digital.* 4. VALORACIÓN FINAL. 5. BIBLIOGRAFÍA.

1. Esta publicación es resultado del proyecto de investigación PID2024-157771OB-I00: «Retos y oportunidades para el diálogo social y la negociación colectiva en el marco de la transformación digital», financiado por MICIU/AEI/10.13039/501100011033/FEDER, UE, incluido en la Convocatoria 2024 del Programa Estatal para la Investigación y el Desarrollo Experimental, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2024-2027.



1. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Desde hace décadas, los avances técnicos se expanden con fluidez y rapidez en un mundo permeable y globalizado que no conoce fronteras. El impacto transformador de esas nuevas tecnologías (robótica, algoritmos, inteligencia artificial, *machine learning*, automatización, internet de las cosas, metaverso) se deja sentir en todos los ámbitos de la vida económica, social y cultural, y sus efectos ya conocidos constituyen solo una mínima expresión de los cambios que están por venir. La revolución digital y tecnológica está alterando sustancialmente el mundo del trabajo, como en el pasado también lo hizo la Revolución Industrial. Son constatables las transformaciones que en la actual era de transición digital registran la estructura y el funcionamiento de las empresas, dando paso a entidades económicas más versátiles, fragmentadas y diversificadas en las que emergen nuevas formas de trabajar y de organizar la producción.

Por lo demás, la revolución tecnológica ha sido una constante en la historia de la humanidad. Consciente de sus limitaciones físicas, el ser humano se ha afanado siempre por desarrollar instrumentos técnicos que le hicieran la existencia más cómoda y placentera. Cada época ha tenido un catalizador de este proceso. Hace 200 años fue la introducción de equipos mecánicos impulsados por máquinas de vapor (primera revolución industrial). Hace 100 años la llegada de la electricidad y los mecanismos de producción en serie fueron caracterizados como la segunda revolución industrial. Hace 70 años fue la incorporación de los dispositivos electrónicos y los ordenadores, que dieron paso a la tercera revolución industrial, cuyo postrer resultado fue la aparición y generalización de internet. En la actualidad, estamos inmersos en la cuarta revolución industrial, la era de avances tecnológicos como la robótica, el *big data*, la inteligencia artificial, la cadena de bloques, la nanotecnología, la computación cuántica, la biotecnología, el internet de las cosas, la web 3.0 o los vehículos autónomos. Pero ya se ha iniciado el tránsito hacia la quinta revolución industrial (industria 5.0), una etapa tecnológica caracterizada por la hibridación de la máquina y el ser humano, que pretende transformar el sector industrial en espacios inteligentes basados en el internet de las cosas y en la computación cognitiva, reconduciendo los beneficios de la cuarta revolución industrial hacia un crecimiento sostenible y resiliente, un nuevo paradigma que, a diferencia del enfoque meramente tecnológico de la cuarta revolución industrial, busca integrar el valor humano en el entorno de la producción². En el marco de este modelo antropocéntrico que es «industria 5.0», las personas no son solo necesarias, sino fundamentales en la construcción y en el desarrollo de procesos productivos innovadores, aunque con sistemas de conocimientos y competencias considerablemente renovadas, en una óptica cada vez más contextualizada e integrada con las infraestructuras digitales³.

El uso de algoritmos, sistemas de inteligencia artificial y *big data* para la adopción de decisiones automatizadas en materia laboral se ha extendido en los últimos años. Son

2. Gallén, Pablo, «La quinta revolución industrial se abre paso: IA 5G, cobots, metaverso... sostenibles», 01-11-2022, consultado el 20-03-2026 en: <https://www.estrategiasdeinversion.com/analisis/bolsa-y-mercados/informes/la-quinta-revolucion-industrial-se-abre-paso-ia-n-567811>
3. Bini, Stefano, La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo, Albacete, Bomarzo, 2021, pág. 29.



muchas las empresas y organizaciones que recurren a estas tecnologías para adoptar decisiones en materia de contratación, asignación de tareas, configuración de equipos, evaluación de rendimientos, elaboración de perfiles, atribución de complementos retributivos, organización de turnos, descansos y gestión del tiempo de trabajo, control de la prestación laboral o, incluso, despidos. El debate, por tanto, no se contrae ya a determinar hasta qué punto la IA destruirá puestos de trabajo o sustituirá al ingrediente humano en los procesos productivos; también es motivo de preocupación y reflexión la intensidad con la que el recurso a las nuevas tecnologías está potenciando las facultades ordinarias de dirección, supervisión y sanción del titular de la empresa, incrementando el riesgo de injerencias ilegítimas y restricciones en derechos básicos como la intimidad, la libertad, la igualdad y la no discriminación, la salud, la protección de datos o, en último término, la dignidad en el trabajo⁴.

En muchos casos asistimos a una auténtica delegación tecnológica del poder de control y dirección empresarial, con efectos directos sobre derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Los sistemas de inteligencia artificial incluyen sesgos y estereotipos de género, raza, religión o creencia, orientación sexual, discapacidad, etc., tanto en la fase inicial de configuración o diseño como en la posterior de entrenamiento, sesgos que se reproducen en los sistemas de decisión automatizada por falta de depuración de los datos que dichos sistemas utilizan, por falta de revisión de los resultados y corrección de los mismos y, en definitiva, por la ausencia de una eficaz supervisión humana. Tanto la elaboración de perfiles como las decisiones automatizadas plantean riesgos importantes para los derechos y libertades de las personas y requieren unas garantías adecuadas. Y es que la tecnología denominada inteligente no solo no elimina por arte de magia las desigualdades y discriminaciones existentes en nuestra sociedad, sino que las reproduce,

4. Cavas Martínez, Faustino, «Inteligencia artificial y relaciones laborales: límites a la gestión algorítmica del trabajo a la luz de la nueva legislación europea sobre inteligencia artificial y trabajo en plataformas digitales», en VV.AA. (Cuadros Garrido, Elisa y Selma Penalva, Alejandra, Dirs.), *Inteligencia Artificial y formas de trabajo emergentes*, Colex, A Coruña, 2024, págs. 50-53. La literatura académica sobre las modalidades, posibilidades y riesgos de la gestión algorítmica del trabajo es abundantísima. Solo a modo de muestra, y centrándonos en la órbita iuslaboralista, pueden consultarse los análisis de Álvarez Cuesta, Henar, *El impacto de la Inteligencia Artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2020; Mercader Uguina, Jesús Ramón, *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022; Rivas Vallejo, Pilar, «Gestión algorítmica del trabajo», en VV. AA. (Rivas Vallejo, Pilar, Dir.), *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, págs. 143-178; Abadías Selma, A./García González, G. (Coords.), *Protección de los trabajadores e inteligencia artificial: La tutela de los derechos sociales en la cuarta revolución industrial*, Atelier, Barcelona, 2022; Pérez del Prado, Daniel, *Derecho, economía y digitalización. El impacto de la inteligencia artificial, los algoritmos y la robótica sobre el empleo y las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023; Guindo Morales, Sara/Ortega Lozano, Pompeyo (Dirs. y Coords.), *El desafío tecnológico en el Derecho del Trabajo en la era de la cuarta revolución industrial*, Atelier, Barcelona, 2023; Ginès i Fabrellas, Anna (Dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral*, Ed. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023; Todolí Signes, Adrián, *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Ed. Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023; Muñoz Ruiz, Ana Belén, *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023; Del Rey Guanter, Salvador (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.



las sistematiza y las magnifica⁵. La tecnología no es neutral ni objetiva, pues tampoco son imparciales y objetivos los humanos que diseñan y programan las máquinas.

Resulta incuestionable que las nuevas formas de interacción y conectividad digital, si están bien reguladas y aplicadas, pueden crear oportunidades de acceso a empleos dignos y de calidad para personas que tradicionalmente han tenido muchas dificultades para incorporarse al mercado de trabajo (entre ellas, las personas con discapacidad). Por otro lado, los avances técnicos permiten a las personas dedicarse a ocupaciones más seguras y creativas, reservando a las máquinas los trabajos más penosos, monótonos y peligrosos. Si se adopta la perspectiva del largo plazo, la sustitución de mano de obra humana por máquinas siempre ha arrojado a lo largo de la historia un saldo positivo en términos de empleo, constatándose que la desaparición de oficios tradicionales se ha visto compensada mediante la creación de nuevas ocupaciones, lo cual no significa que en el corto y el medio plazo no deban adoptarse medidas en los ámbitos de las políticas de empleo, formación y protección social para procurar que esa transición hacia nuevos escenarios productivos y laborales sea lo menos traumática posible⁶. Habrá, por tanto, un volumen difícilmente determinable de empleos que desaparecerá, pero al propio tiempo aparecerán nuevos empleos y otros muchos trabajos, seguramente la mayoría, subsistirán transformados para integrar el uso de la IA en mayor o menor medida. Pero también ha de reconocerse que una aplicación irrestricta de estas herramientas tecnológicas puede dar lugar a situaciones de hipervigilancia, aumento de desequilibrios de poder en el seno de las empresas, opacidad en la toma de decisiones y riesgos graves para los derechos de las personas trabajadoras.

El Parlamento Europeo ha advertido que «el aprendizaje automático también plantea desafíos a la hora de garantizar la no discriminación, el respeto de la legalidad, la transparencia y la comprensibilidad en los procesos de toma de decisiones», y ha hecho hincapié en que «como consecuencia de los conjuntos de datos y sistemas de algoritmos que se utilizan al hacer evaluaciones y predicciones en las distintas fases del tratamiento de datos, los macrodatos no solo pueden resultar en violaciones de los derechos fundamentales de los individuos sino, también, en un tratamiento diferenciado y en una discriminación indirecta de grupos de personas con características similares, en particular en lo que se refiere a la justicia e igualdad de oportunidades en relación con el acceso [...] al empleo, al contratar o evaluar a las personas»⁷.

5. Ginès i Fabrellas, Anna, «Algoritmos sesgados en el trabajo. Consideraciones en torno a su tratamiento jurídico», *Trabajo y Derecho*, n.º extra 19, 2024, pág. 1.

6. Como ha señalado la OIT, «Desafíos y oportunidades que plantea la digitalización» (2024), el proceso de automatización no conlleva necesariamente el despido de trabajadores, puesto que la tecnología también puede complementar o transformar el trabajo humano cuando solo se automatizan determinadas tareas. Y sigue diciendo: «Que la adopción de tecnología conduzca a la automatización (pérdida de empleo) o a la transformación (complementariedad en el empleo) depende de la importancia que la tarea automatizada tenga en la ocupación, de la forma en que la tecnología se integre en los procesos de trabajo y del deseo de la dirección de conservar a las personas para realizar o supervisar algunas de las tareas, a pesar del potencial de la automatización».

7. Resolución del Parlamento Europeo de 12 de febrero de 2019, sobre una política industrial global europea en materia de inteligencia artificial y robótica (2018/2088 (INI)).



El propio Reglamento de Inteligencia Artificial⁸ advierte de los riesgos que comporta el empleo de sistemas algorítmicos en su Considerando 57, donde afirma que «dichos sistemas pueden perpetuar patrones históricos de discriminación, por ejemplo, contra las mujeres, ciertos grupos de edad, las personas con discapacidad o las personas de orígenes raciales o étnicos concretos o con una orientación sexual determinada, durante todo el proceso de contratación y en la evaluación, promoción o retención de personas en las relaciones contractuales de índole laboral»; y añade: «Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad».

Estas discriminaciones se ven favorecidas, de un lado, por la opacidad o falta de transparencia de los sistemas de IA en su proceso de toma de decisiones (efecto de caja negra o *black boxes*), haciendo difícil o casi imposible conocer por qué un sistema de IA llega a ciertas conclusiones o formula determinadas propuestas o predicciones; y, de otro lado, por la asimetría existente entre el volumen de datos y de información que los sistemas algorítmicos obtienen de las personas trabajadoras y la información que proporcionan a los mismos, acentuando el desequilibrio de poder existente en el seno de la relación laboral y, con ello, el riesgo de abusos y discriminaciones. Los sistemas algorítmicos de toma de decisiones también limitan la libertad y la capacidad de decisión de las personas trabajadoras, provocando en ellas sensación de pérdida de autonomía y merma de la autoestima, con el consiguiente riesgo de deshumanización del trabajo. El valor de la dignidad del trabajo se encuentra seriamente amenazado cuando se hace un uso inadecuado de la IA por parte de las empresas.

Y ello sin olvidar el plano de la seguridad y la salud en el trabajo, donde la IA se presenta como una gran aliada para mejorar la seguridad de los sistemas productivos, delegar en las máquinas las tareas más peligrosas, monótonas y repetitivas y una oportunidad para hacer más eficientes los sistemas de prevención de riesgos laborales (p. ej., mejorando la detección de determinadas patologías en el trabajo), pero al propio tiempo, y como lamentable contrapunto, su extensión en los entornos laborales está teniendo consecuencias negativas sobre la salud de las personas trabajadoras, constituyendo un riesgo laboral «emergente» que debe ser adecuadamente evaluado y tratado⁹.

En definitiva, las empresas invierten cada vez más recursos en adquirir sofisticados programas de *software* para la vigilancia, el análisis y la toma automatizada de decisiones, por rentabilidad y eficiencia, pero si no se hace un uso correcto y transparente de los mismos, pueden desembocar en situaciones discriminatorias, así como lesionar otros derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

8. 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.º 2008/300, (UE) n.º 2013/167, (UE) n.º 2013/168, (UE) 858/2018, (UE) 1139/2018 y (UE) 2144/2019 y las Directivas 90/2014/UE, (UE) 797/2016 y (UE) 1828/2020 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DOUE de 12 julio 2024).
9. Sobre el tema, Luque Parra, Manuel, «IA y seguridad y salud laboral: la dicotomía entre ser un gran aliado productivo y un “riesgo laboral emergente”», en VV. AA. (Ginès i Fabrellas, Anna, Dir.), *Algoritmos, Inteligencia Artificial y relación laboral*, cit., págs. 305-334.



El poder empresarial, en virtud del progreso tecnológico, se ha visto sobredimensionado, por lo que es preciso reflexionar sobre el papel que las instituciones de derecho colectivo, en particular el diálogo social y la negociación colectiva, deben asumir para actuar como eficaz contrapeso frente a los riesgos que comporta el uso cada vez más generalizado e invasivo de estas nuevas tecnologías, contribuyendo desde las mesas de negociación a promover una transición digital en las empresas que sea justa, segura y sostenible. En este sentido, el convenio colectivo (en sentido amplio) puede ser el instrumento adecuado para regular a nivel de empresa o de sector la aplicación de la robótica y de la IA en las relaciones laborales, abordando los derechos y las garantías de las personas trabajadoras afectadas por su implementación, concretando los supuestos y situaciones en que resulta admitido su uso, así como las posibilidades de revisión e impugnación de las decisiones automatizadas, generando con ello seguridad y confianza en todas las partes implicadas. Como comprobaremos en el epígrafe siguiente, a esta función han sido llamados los agentes sociales desde distintas instancias, europeas e internas, fijando los puntos clave del contenido convencional o trazando las líneas guías para su desarrollo¹⁰.

A este respecto, por derechos digitales laborales cabe considerar el conjunto de garantías jurídicas que protegen a las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados del uso de tecnologías digitales en el entorno laboral. Su finalidad es equilibrar el poder empresarial en el uso de herramientas tecnológicas con los derechos fundamentales del trabajador, especialmente su intimidad, dignidad y la protección de datos.

El reto al que están convocados los interlocutores sociales y los representantes de las personas trabajadoras en orden a preservar, desarrollar y reforzar los derechos digitales en el trabajo no es tarea menor, pues, entre otras dificultades a superar, se enfrentan con un entorno productivo y laboral crecientemente fragmentado y deslocalizado (economía de plataformas, teletrabajo), donde el empleo de las tecnologías digitales reduce el ámbito de interacción entre los trabajadores, que a menudo tienen que competir por un mismo encargo o tarea, en condiciones que promueven la individualización y no favorecen la cohesión, la identidad como grupo ni la acción colectiva.

2. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO HERRAMIENTA PARA PROMOVER UNA TRANSICIÓN DIGITAL JUSTA, SEGURA Y SOSTENIBLE

La OIT ha subrayado, en reuniones regionales sobre transiciones justas celebradas en Europa y Asia Central, que el diálogo social «no es un mero instrumento político, sino un fundamento para la participación democrática en tiempos de trans-

10. Álvarez Cuesta, Henar, «Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control», *Trabajo y Derecho*, n.º 19, 2024, pág. 3.



formación»¹¹. A este respecto, cabe entender la digitalización no como una amenaza, sino como una oportunidad para revitalizar el diálogo social¹².

Diversas instituciones, tanto a nivel europeo como interno, han reconocido formalmente el papel estratégico del diálogo social en la gestión de los cambios asociados a la digitalización y la automatización, así como en la articulación de políticas públicas que equilibren innovación, competitividad, seguridad y derechos laborales.

En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) considera que los objetivos y los principios fundamentales del diálogo social siguen siendo válidos en el nuevo mundo laboral, y que en actualidad no se puede prever el conjunto de oportunidades y desafíos que generará la economía digital. También ha significado que el papel del diálogo social no consiste en oponerse a esas transiciones, sino en encaminarlas lo mejor posible con el fin de aprovechar todos los beneficios que puedan presentar para el crecimiento, la promoción de las innovaciones y competencias, los empleos de calidad y la financiación sostenible y solidaria de la protección social¹³.

Este organismo ha insistido en que la evolución del mundo del trabajo por impacto de la digitalización representa un desafío para las empresas, sus órganos corporativos y la gobernanza, y reclama más formas de diálogo social, información, consultas y una sólida participación de los trabajadores, debiendo los interlocutores sociales buscar soluciones para garantizar la coexistencia de las formas tradicionales y los enfoques innovadores de diálogo social¹⁴.

La UE considera que la digitalización debe articularse conforme al modelo social europeo. En su Comunicación de 2020 *A Strong Social Europe for Just Transitions*, la Comisión subraya que la digitalización «debe tener a las personas en su centro» y que el éxito económico debe ir ligado a la justicia social y a la calidad del empleo. Además, informes como *A Green, Digital and Just Transition? The Not-So-Bizarre EU Policy Love Triangle* destacan la necesidad de que las transiciones verde y digital sean simultáneamente inclusivas y equitativas, reconociendo el papel de sindicatos y actores sociales en la adaptación del marco laboral a las tecnologías emergentes. Debe merecer también nuestra atención la *Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital* (2023/C 23/01), donde se indica que «las organizaciones sindicales y patronales desempeñan un papel importante en la transformación digital, en particular en lo relativo a la definición de unas condiciones de trabajo justas y equitativas, también en lo que respecta al empleo de herramientas digitales en el trabajo».

11. <https://www.ilo.org/regional-meetings-highlight-social-dialogue-essential-just-transitions>, consultado el 24.03.2026.

12. Álvarez Cuesta, Henar, «El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa», *Lan Harremanak*, n.º 42, 2019, pág. 10.

13. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo» (2017/C 434/05).

14. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El diálogo social para la innovación en la economía digital» (Dictamen de iniciativa) (2019/C 159/01).



En la estela de este instrumento, la *Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea*, de 12 de junio de 2023, reitera que el diálogo social, en particular la negociación colectiva, es una herramienta crucial y beneficiosa para el buen funcionamiento de la economía social de mercado, que impulsa la resiliencia económica y social, la competitividad, la estabilidad, así como el crecimiento y el desarrollo sostenibles e inclusivos. Y subraya que este planteamiento debe ser destacado en la configuración del futuro del trabajo en el entorno digital (Considerando 7º). Entre las condiciones propicias para el buen funcionamiento del diálogo social, la Recomendación destaca la «existencia de sindicatos y organizaciones patronales sólidos e independientes con una capacidad técnica adecuada, el acceso a la información pertinente necesaria para participar en el diálogo social, el compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social» (Considerando 10.º).

En fechas recientes, la *Declaración Tripartita de Val Duchesse* (2024) —firmada por la Comisión Europea, la Presidencia del Consejo y los interlocutores sociales europeos— coloca el diálogo social en el centro de la gobernanza europea y lo vincula explícitamente con transformaciones como la transición digital y verde, destacando su importancia para anticipar y gestionar el cambio y para reforzar la competitividad con calidad en el empleo. Las partes suscribientes de la Declaración afirman que no puede haber una transición digital justa sin diálogo social fuerte: este es el instrumento esencial para garantizar que la digitalización vaya acompañada de empleos de calidad, derechos laborales y cohesión social.

Por su parte, el *Pacto Europeo para el Diálogo Social*, suscrito en 2025 por la Comisión Europea, la patronal (SGI Europe, BusinessEurope y SMEunited) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), subraya que el diálogo social es un elemento esencial para gestionar de forma eficaz los procesos de transformación estructural que atraviesan las economías europeas, incluida la transición digital. El documento destaca que la digitalización constituye uno de los grandes retos y oportunidades para los mercados laborales, y que solo mediante un diálogo social sólido en todos los niveles se puede garantizar la capacidad de adaptación necesaria para combinar competitividad económica con justicia social. En este marco, el diálogo social se convierte en un instrumento clave para orientar los cambios tecnológicos, asegurar que los impactos se gestionen de forma equilibrada y promover la participación activa de trabajadores y empleadores en la definición de políticas y soluciones. Asimismo, el citado Pacto pone de relieve la importancia de preparar a los trabajadores para dar respuesta a las exigencias derivadas de la transformación digital. A través de este enfoque, sostienen los suscribientes del acuerdo, el diálogo social contribuye no solo a gestionar el cambio, sino también a garantizar que la transición digital se desarrolle de manera inclusiva, equitativa y alineada con los objetivos de calidad del empleo y cohesión social que definen el modelo social europeo.

Todas estas iniciativas subrayan que la digitalización no es sólo un proceso tecnológico, sino un cambio estructural que debe gestionarse mediante gobernanza participativa. El proceso del renovado diálogo social para afrontar la transición pretendida ha de tener en cuenta siempre como perspectiva última a las personas; ha



de anticiparse y gobernar los cambios, no reaccionar a ellos; ser flexible y adaptable a las circunstancias cambiantes; ha de incorporar la voz de los tradicionalmente excluidos; y ha de crear alianzas con otros grupos, movimientos o colectividades¹⁵.

El protagonismo del diálogo social en la economía digital se pone de manifiesto en el ámbito de la UE a partir de acuerdos autónomos ex. art. 155.2 TFUE, como el *Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo* de 2002, o el *Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización* (junio de 2020)¹⁶. Este último instrumento reconoce que la digitalización supone grandes cambios en el empleo, con oportunidades de mejora de productividad, nuevas formas de trabajo y creación de empleo, pero también riesgos como la desaparición o transformación de funciones; subraya la necesidad de anticipar el cambio, adaptando los mercados laborales, la formación y los sistemas de protección social; destaca el papel esencial del diálogo social y la negociación colectiva para gestionar estos procesos de forma equilibrada y democrática; plantea medidas específicas para pymes, que requieren apoyo adicional para integrar soluciones digitales de forma adecuada; y establece mecanismos de aplicación y seguimiento por parte de las organizaciones firmantes, respetando los procedimientos nacionales de diálogo social¹⁷. El Acuerdo identifica cuatro áreas claves de actuación:

- a) Competencias digitales y empleabilidad, promoviendo formación continua.
- b) Conexión y desconexión, para garantizar derechos digitales y equilibrio trabajo-vida.
- c) Inteligencia artificial, asegurando el control humano y evitando decisiones totalmente automatizadas.
- d) Respeto a la dignidad humana y regulación de sistemas de vigilancia, evitando usos abusivos de tecnologías de control.

Por otro lado, el *Acuerdo marco europeo del Comité de diálogo social europeo de las administraciones del gobierno central (CDS-AGC) sobre digitalización*¹⁸, establece requisitos mínimos comunes destinados a regular el uso de la digitalización en el trabajo y, en particular, a: garantizar que la digitalización vaya de la mano del progreso social y de beneficios tangibles y compartidos para los trabajadores, la dirección y los usuarios de los servicios; mejorar y apoyar la igualdad de oportunidades y trato, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, la organización del trabajo

15. Álvarez Cuesta, Henar, «El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa», *cit.*, pág. 10.

16. European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation 2020.

17. Un análisis de este acuerdo en Goerlich Peset, José María, «El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización», *Documentación Laboral*, núm. 122, 2021, págs. 49-57; Rojo Torrecilla, Eduardo, «Digitalización y relaciones laborales. A propósito del Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización y su aplicación», <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/03/digitalizacion-y-relaciones-laborales.html>

18. Acuerdo suscrito en Bruselas, el 6 de octubre de 2022, entre los interlocutores sociales, la delegación sindical en las administraciones nacionales y europea (TUNED) y los empleadores de las administraciones públicas europeas (EUPAE), en el marco del Comité de Diálogo Social de las Administraciones del Gobierno Central.



y los puestos de trabajo significativos; fomentar y apoyar un diálogo social y unos derechos sindicales buenos y eficaces a escala nacional (a nivel sectorial y en el lugar de trabajo) y garantizar un buen nivel de eficacia de la acción administrativa; prevenir y mitigar los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo; y desarrollar una digitalización controlada por el ser humano que incluya la inteligencia artificial. El Acuerdo prevé una evaluación, un proceso y un resultado compartidos en los que la digitalización pase a formar parte del diálogo social y/o la negociación colectiva, de modo que los trabajadores y sus representantes sindicales puedan influir en el diseño y la aplicación de la digitalización. A tal fin, el Acuerdo establece derechos individuales y colectivos.

Cabe mencionar también la *Declaración conjunta sobre los aspectos laborales de la inteligencia artificial*, de 14 de mayo de 2024, adoptada por los interlocutores sociales europeos del sector bancario, donde se subraya la importancia de usar la IA de manera responsable, transparente y sin sesgos, protegiendo la privacidad y seguridad de los datos de los empleados, así como la necesidad de formación continua para adaptarse a las nuevas tecnologías y la digitalización, y que las decisiones basadas exclusivamente en variables automatizadas deben ser supervisadas por humanos. La Declaración reconoce que «el diálogo social a todos los niveles, incluida la negociación colectiva, representa una herramienta eficaz y positiva para abordar la cuestión del impacto de las nuevas tecnologías y la digitalización en el lugar de trabajo». Y recalca que los derechos colectivos deben ser respetados también en el contexto de la IA.

Descendiendo al ámbito estatal, en España, la *Carta de Derechos Digitales* dedica su apartado XIX a los «Derechos en el ámbito laboral». En el número 2, letra b), de dicho apartado establece que en los entornos digitales y en el teletrabajo, las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente a «la protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar, el honor, la propia imagen, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales, y en particular, la analítica de redes sociales». A continuación, señala la Carta que se informará del uso de tales dispositivos o herramientas a la representación legal de las personas trabajadoras y que esta información «alcanzará 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». También recoge en su número 5 una habilitación a la negociación colectiva para que pueda establecer «garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, así como vehicular la participación de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma pueda implicar».



También debe tomarse en consideración el *Acuerdo de Trabajo a Distancia* suscrito por CEOE-CEPYME, CCOO y UGT, que se plasmó normativamente en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta norma regula el teletrabajo como aquella modalidad del trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, y contiene abundantes remisiones a la negociación colectiva a lo largo de su articulado para completar diversos aspectos del régimen jurídico del trabajo a distancia.

El recién expirado *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC)*, 2023-2025, aborda la digitalización, el teletrabajo y la IA con un enfoque basado en la modernización de las relaciones laborales, la protección de derechos y la formación en competencias digitales. El V AENC incorpora la transición tecnológica y digital como parte central de sus recomendaciones para la negociación colectiva. Entre sus contenidos principales destacan:

- La necesidad de formación y cualificación digital, imprescindible para una transición justa.
- La importancia de abordar las brechas digitales por razón de género y edad y de mejorar la capacitación en competencias digitales.
- Una referencia explícita al Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, que sirve de guía para regular derechos digitales, vigilancia, IA y organización del trabajo.
- La inclusión de un capítulo específico sobre transición tecnológica, digital y ecológica, con recomendaciones para su incorporación en los convenios colectivos.

El V AENC también recomienda que los convenios colectivos desarrollen una regulación clara y equilibrada del trabajo a distancia. Los ejes esenciales de dicha regulación convencional serían: la identificación de puestos susceptibles de teletrabajo; el establecimiento de una presencia mínima, límites temporales y porcentajes de referencia; la determinación de los gastos compensables que debe asumir la empresa; la garantía del ejercicio pleno de los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras. Además, el Acuerdo incluye referencias a la desconexión digital como derecho a proteger en este contexto.

El V AENC contiene igualmente un apartado específico (y novedoso) dedicado a valorar las implicaciones de la IA y el papel de los agentes negociales. Así, reconoce el «impacto significativo en el mundo laboral» y los riesgos de adoptar «decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales». Para evitarlo establece como garantías el control humano, la seguridad y la transparencia, avaladas por el papel que la negociación colectiva ha de desempeñar «estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores». Para ello, las organizaciones firmantes del V AENC instan al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales,



a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social. A través de la promoción de medidas como la información, la formación y la aplicación negociada de los algoritmos laborales en las empresas se podrá comenzar a garantizar el principio de transparencia y control humano en la digitalización del trabajo¹⁹.

Concluida la vigencia del V AENC, la propuesta sindical para el VI AENC, suscrita por UGT y CC OO, sitúa los derechos digitales laborales, no como un mero apéndice técnico sino como el núcleo de la protección de la dignidad en el trabajo actual, fuertemente afectado por la transformación tecnológica²⁰. En línea con lo afirmado en el V AENC, esta propuesta parte de la premisa de que el incremento en el uso de herramientas digitales en el lugar de trabajo «puede mejorar la productividad y las condiciones de trabajo, pero también plantea incertidumbres respecto a la protección de datos, la privacidad, la vigilancia y el control de las personas trabajadoras», situaciones estas que «llevan al conflicto entre las empresas y los derechos digitales de las personas trabajadoras, por tanto, la negociación colectiva debería incorporar y desarrollar estas materias como algo prioritario en la puesta en marcha de procesos de digitalización». Desde esta perspectiva, la propuesta contiene orientaciones a considerar por los sujetos negociadores de los convenios en materia de protección de datos personales, derecho a la intimidad ante el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, sistemas de videovigilancia y de grabación, sistemas de geolocalización y derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. A este respecto, se considera fundamental establecer en los convenios colectivos mecanismos de participación de las personas trabajadoras y sus representantes en la implementación de la digitalización. La irrupción de la IA en la gestión de los recursos humanos representa uno de los mayores retos de futuro, ámbito en que la propuesta alinea la negociación colectiva española con el propio RIA. El apartado 5.b) de la propuesta, sobre transición digital, delega en la negociación colectiva la contemplación de dos aspectos cruciales para asegurar un impacto positivo de esta tecnología en el empleo: la automatización de tareas y la dirección mediante IA. También se insta a que los convenios colectivos prevean auditorías algorítmicas y comisiones de seguimiento.

En definitiva, de estas experiencias de diálogo social en la UE y en España se puede extraer como enseñanza importante para el campo de la economía digital la relevancia del diálogo social como instrumento para avanzar en marcos reguladores generales y flexibles que sirvan de puente a la negociación colectiva sectorial o

19. Melián China, Laura M.^a, «El diálogo y la concertación social ante la transformación digital y la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo», *Trabajo y Derecho*, N.º 107, Noviembre de 2023, pág. 9.

20. Garnica Corbacho, Manuel Jesús, «La propuesta del VI AENC como instrumento de ordenación de la digitalización laboral», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 73 (2026), pág. 388.



de empresa, de cara a la concreción técnica y la efectividad de la regulación de las relaciones laborales y los derechos colectivos en la economía digital²¹.

3. LA GOBERNANZA COLECTIVA DE LOS DERECHOS DIGITALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA EMPRESA

3.1. DIFICULTADES PARA LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ENTORNOS ECONÓMICOS DIGITALIZADOS

Planteados los retos actuales, la respuesta ha de ser la gobernanza compartida de los cambios mediante una transición justa y equitativa para empresas y personas trabajadoras. En esa gobernanza participada están implicados tanto los poderes públicos como los agentes sociales. Los primeros, creando marcos normativos, políticas y sistemas de incentivos que guíen la transformación artificial hacia objetivos de equidad, productividad y sostenibilidad. A través de la regulación en materia laboral, protección de datos, ciberseguridad o formación profesional, los poderes públicos pueden establecer condiciones que favorezcan una transición digital ordenada y justa. Además, mediante inversiones en infraestructuras digitales, programas de cualificación y apoyo a la innovación, pueden contribuir a estrechar brechas digitales y a garantizar que trabajadores y empresas dispongan de herramientas para adaptarse a los cambios tecnológicos.

Por su parte, los interlocutores sociales son actores clave para traducir esos marcos y estrategias generales en acuerdos concretos, adaptados a las características y necesidades específicas de empresas y sectores. Al intervenir en los procesos de diálogo social y de negociación colectiva, estos agentes garantizan que la adopción tecnológica integre la perspectiva de quienes trabajan y de quienes gestionan, reforzando así la legitimidad, la eficacia y el carácter inclusivo de la gobernanza de la disrupción digital.

Sin embargo, las organizaciones sindicales están afrontando su propio proceso de reconversión ante los cambios tecnológicos. Las transformaciones que trae consigo la revolución digital impactan en los sindicatos de forma positiva y negativa: respecto a su existencia, haciéndola más necesaria; y en cuanto a su funcionamiento, enfrentándose a nuevos desafíos desde una doble perspectiva: externa, al trasmutar la tecnología la morfología de las empresas (cada vez más versátiles y de reducida dimensión) y la propia forma de trabajar (*coworking*, proliferación de trabajo autónomo, trabajo a distancia), e interna, al dificultar dichos cambios su capacidad de actuación en los nuevos escenarios laborales y productivos²². Coherentemente con estas trayectorias innovadoras que caracterizan el fenómeno «trabajo», es funda-

21. Navarro Nieto, Federico, «Las fuentes del derecho del trabajo y el impacto de la IA: norma estatal y negociación colectiva», en Del Rey Guanter, Salvador (Dir.), *Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo*, Madrid, La Ley, 2025, pág. 379.

22. Goerlich Peset, José María, «Economía digital y acción sindical», en VV.AA., *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*, Cizur Menor, Thomson Reuters, 2018, pág. 597.



mental vehicular el cambio en el concreto *modus operandi* del sindicato, para que este sea capaz de interceptar las necesidades de representación y las instancias de tutela de nuevos colectivos de personas que trabajan²³.

La incorporación de nuevas tecnologías en el puesto de trabajo y los cambios en la forma de trabajar en sectores productivos basados en tecnologías disruptivas (capitalismo digital), están debilitando los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva, al igual que sucede con otras vías de actuación propias de los sindicatos y de la representación de los trabajadores en la empresa²⁴. La primera de las causas de esta debilitación de la acción colectiva es la huida del trabajo por cuenta ajena, pues se ha comprobado que las nuevas tecnologías pueden propiciar una huida (falsa) hacia el trabajo autónomo, que por propia definición está excluido del ámbito de la negociación colectiva estatutaria y extraestatutaria, sin perjuicio de que en algunos ordenamientos, como el español, exista la posibilidad de regular colectivamente las condiciones de trabajo para los trabajadores autónomos económicamente dependientes «auténticos» a través de acuerdos de interés profesional, que ciertamente representan un avance pero en modo alguno son parangonables en volumen y contenido a los convenios colectivos.

Sin perjuicio de ahondar en los derechos colectivos de los trabajadores autónomos «verdaderos», lo que procede es apostar por un correcto encuadramiento de los falsos trabajadores autónomos de la economía digital, en particular de quienes ofrecen y prestan sus servicios a través de plataformas digitales, operación en la que ya existen relevantes progresos normativos y judiciales, tanto en el ámbito europeo como en el estatal.

Pero una vez resuelto el problema de su calificación como trabajadores por cuenta ajena, el siguiente obstáculo a superar viene dado por la dificultad de suscribir convenios colectivos que abarquen a las empresas que desenvuelven su actividad en el marco de la economía digital y a las personas que trabajan para ellas, en unos casos (convenios de empresa) por inexistencia de estructuras representativas, sindicales o unitarias, que asuman la defensa de los intereses de los trabajadores²⁵, y en otros (convenios sectoriales) por la dificultad de identificar organizaciones empresariales con voluntad y legitimación suficiente para negociar convenios colectivos específicos en el sector de las plataformas. Ante la ausencia de estos, algunos pronunciamientos judiciales se han decantado, en su decidido afán por colmar el vacío de regulación convencional, por declarar aplicables convenios sectoriales generales, como el convenio del transporte de mercancías por carretera, el convenio de mensajería o el de oficinas y despachos. Sin perjuicio de seguir profundizando y apostando por una negociación sectorial que brinde una cobertura mínima (sin perjuicio de su desarrollo por cada empresa en cuestión), otra línea de actuación sería la incorporación

23. Bini, Stefano, La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo, cit., pág. 92.

24. Álvarez Cuesta, Henar, «El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa», cit., pág. 16.

25. Con muy destacadas excepciones, como el Acuerdo para la regulación de las condiciones de trabajo en la plataforma de reparto *Just Eat*, adoptado en 2021 con los sindicatos UGT y CC OO y renovado para el periodo 2023-2025.



expresa de los trabajadores plataformizados a convenios preexistentes. Así viene ocurriendo, desde el año 2019, mediante la inclusión en el ámbito funcional del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería de los repartidores de comidas para hoteles, restaurantes, etc., aunque trabajen para una plataforma. Pero esa integración resulta problemática, considerando que el campo de aplicación de un convenio colectivo encuentra sus límites en el ámbito de representación de sus negociadores, y las plataformas no forman parte de ese ámbito negocial (no son empresas de restauración/hostelería).

Más allá de la problemática específica que supone la cobertura convencional del trabajo en plataformas, adoptando una perspectiva más amplia, la respuesta a todos estos retos requiere, además de una revisión profunda de la regulación heterónoma de las relaciones colectivas que permita afrontar estas nuevas situaciones, una nueva estrategia sindical dirigida a mantener y recuperar su papel como aglutinadores de los intereses laborales y como interlocutores válidos en la elaboración y diseño de normas en el actual contexto de disrupción digital²⁶. Si la forma de hacer sindicalismo conocida hasta ahora nace en un período determinado por unas características empresariales, tecnológicas y de producción concretas, entonces, ante cambios en este contexto de tal magnitud y también tecnológicos, el modelo sindical o la forma de hacer sindicalismo simplemente necesitan también una transformación²⁷.

Por todo ello resulta de suma importancia contar con marcos jurídicos promocionales de la negociación colectiva, que garanticen el equilibrio y los espacios propios de la regulación estatal y los convenios colectivos. La acción sindical y la negociación colectiva son posiblemente las herramientas más eficaces para abordar los rápidos desarrollos tecnológicos en la gestión algorítmica, pudiendo ofrecer soluciones para desafíos particulares en este sentido, tanto en el nivel sectorial como de empresa²⁸. En la economía 4.0 va siendo cada vez más necesario que el sindicato y, por ende, sus secciones en las empresas y centros de trabajo asuman la representación de los intereses de las personas trabajadoras en los procesos de instalación e implementación de herramientas algorítmicas de gestión. No en vano, el sindicato parte para este cometido de una posición de mayor fortaleza que las personas trabajadoras a nivel individual²⁹.

Como ya se ha afirmado, el verdadero desafío que actualmente debe afrontar la negociación colectiva viene determinado por la disrupción sistémica y global que representan las nuevas tecnologías, por las alteraciones radicales que las nuevas

26. Nieto Rojas, Patricia, «Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 488 (septiembre-octubre 2025), pág. 24.

27. García García, Ana, Inteligencia artificial y libertad sindical. El impacto de la gestión laboral algorítmica en los derechos colectivos, Granada, Ed. Comares, 2025, pág. 215.

28. De Stefano, Valerio y Taes, Simon, «Algorithmic management and collective bargaining», *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 29, February 2023, pág. 34, <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10242589221141055>

29. Ruiz Saura, José Enrique, La actividad sindical y los derechos colectivos en las relaciones laborales del siglo XXI, Murcia, Laborum, pág. 118.



tecnologías representan respecto a la organización del trabajo, en especial, y la economía y la empresa, en general³⁰.

De cara al futuro, la negociación colectiva debe constituirse en un instrumento proactivo de colaboración estratégica en la finalidad y modalidades de implantación empresarial de la IA y otras tecnologías de vanguardia, en una lógica de flexibilidad negociada, que facilite la eficiencia en la organización del trabajo y la competitividad empresarial, pero al mismo tiempo subraye una visión antropocéntrica, la garantía de los derechos fundamentales y del empleo y la mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan en la nueva economía digital³¹.

3.2. ESPACIOS PARA LA REGULACIÓN CONVENCIONAL EN EL REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS DE 2006 Y EN LA LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES

El procesamiento automatizado de datos sobredimensiona las facultades inherentes al poder de dirección de la empresa e incrementa exponencialmente las posibilidades de vulneración de los derechos de los trabajadores.

En los últimos años hemos conocido ejemplos paradigmáticos. Empresas que han despedido a trabajadores tras una evaluación automática de productividad; sistemas que bloquean accesos y activan procesos de despido sin mediación humana; o modelos de control extremo del trabajo, como los utilizados en grandes plataformas logísticas, donde los índices algorítmicos desencadenan advertencias y ceses automáticos.

Estos casos no son anecdóticos. Revelan los riesgos estructurales de la toma de decisiones automatizadas: errores de diseño, sesgos derivados de los datos de entrenamiento y, sobre todo, incapacidad para captar el contexto personal y humano en el que se desarrolla la prestación laboral.

Pero el incremento de posibilidades de sufrir discriminación derivado de la tecnología *big data* no se reduce al ámbito de las relaciones laborales. De ahí que el legislador europeo haya previsto en el Reglamento General de Protección de Datos³² un conjunto de salvaguardas específicas frente a las decisiones basadas íntegramente

30. Sáez Lara, Carmen, «Inteligencia Artificial en la empresa y negociación colectiva», en Gómez Muñoz, José Manuel (Dir.), *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2021, pág. 32.

31. Navarro Nieto, Federico, «Las fuentes del derecho del trabajo y el impacto de la IA...», *cit.*, pág. 391.

32. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DOUE de 4 de mayo de 2016).



Si quieres adquirir esta obra haz click aquí



**ARANZADI
DERECHO
LABORAL**

El imparable avance de la transformación digital —inteligencia artificial, algoritmos, plataformas digitales, teletrabajo, big data, sistemas avanzados de vigilancia— está modificando las formas de organización productiva, los modos de prestación del trabajo y, correlativamente, el estatuto jurídico de las personas trabajadoras. En este contexto, los derechos laborales, históricamente concebidos como instrumentos de equilibrio frente al poder empresarial, se ven interpelados por nuevas dinámicas que desafían tanto su formulación clásica como los mecanismos tradicionales de garantía y efectividad.

En este escenario emergen con fuerza los denominados «derechos digitales laborales», entendidos como el conjunto de derechos —muchos de ellos de raigambre constitucional y otros de creación normativa más reciente— que buscan garantizar condiciones de trabajo justas y dignas en contextos digitalizados. Derechos como la desconexión digital, la protección de datos personales en el ámbito laboral, la transparencia algorítmica, la limitación de la vigilancia tecnológica o la participación en los procesos de digitalización de la empresa no pueden ser concebidos como meras adiciones accesorias al edificio del Derecho del trabajo, sino como piezas centrales de su necesaria adaptación a la realidad del siglo XXI.

La presente obra aborda la transformación digital desde la perspectiva específica de los derechos digitales laborales, poniendo el acento en el papel que la negociación colectiva desempeña —y puede seguir desempeñando— en su configuración y garantía. No se trata únicamente de describir el nuevo marco normativo existente, sino de evaluar su alcance, identificar sus lagunas y explorar las potencialidades del convenio colectivo como herramienta de regulación avanzada de las relaciones laborales digitalizadas. En este sentido, se presta atención al papel de los sujetos colectivos como actores clave en la gobernanza de la transformación digital, así como a la necesidad de reforzar su capacidad de intervención en los procesos de innovación tecnológica.

ISBN: 978-84-1085-980-7



ER-0289/2005



GA-2009/0100

Proyecto PID2024-157771OB-I00 financiado por
MICIU/AEI /10.13039/501100011033 y por FEDER, UE



ARANZADI