

IMPULSANDO LA VOZ DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

EDURNE TERRADILLOS ORMAETXEA

NET21 NÚMERO 35, SEPTIEMBRE 2026

El Informe sobre la Democracia en el Trabajo. Dos promesas a quienes trabajan: voz y propiedad, de 2026, (disponible en: <https://reportondemocracyatwork.org/es/home/>), elaborado por una comisión internacional de expertos y expertas convocada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, aborda la tarea de examinar hasta qué punto el mandato contenido en el artículo 129.2 CE sobre la participación de las personas trabajadoras en la empresa se ha desarrollado en el ordenamiento jurídico español. Los desafíos actuales que deben afrontar las empresas, como el de la utilización de la inteligencia artificial en el marco de las relaciones laborales, vuelven a poner en jaque ese derecho constitucional.

La extensión de los sistemas de inteligencia artificial y de gestión algorítmica a los procesos de selección, organización, vigilancia, evaluación y extinción de las relaciones laborales obliga a revisar el modo en que el Derecho del Trabajo limita el poder de dirección empresarial. El problema no se reduce a la opacidad técnica de determinadas herramientas. La automatización puede modificar la distribución efectiva del poder en la empresa, pues traslada a modelos estadísticos o reglas programadas decisiones que inciden directamente en el empleo, la jornada, la retribución, la promoción y la intensidad del trabajo (incluso en materia de despido). De ahí que la transparencia algorítmica deba ser concebida como presupuesto de la participación colectiva y no como una obligación informativa aislada.

Como es sabido, el ordenamiento español ofrece un primer punto de apoyo en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, incorporado por la

Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Este precepto reconoce al comité de empresa (y a los delegados de personal, art. 62.2 ET) el derecho a conocer los “parámetros, reglas e instrucciones” en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a decisiones susceptibles de incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. La doctrina laboralista ha defendido una lectura material de esta previsión (Gordo González, 2021; Losada Carreño, 2022; Pérez Amorós, 2024).

Desde esa perspectiva, la información debe ser suficiente, inteligible, accesible, actualizada y útil para el ejercicio de las funciones representativas. Debe identificar la finalidad del sistema, las decisiones en las que interviene, las principales variables utilizadas, su ponderación o relevancia, los datos de entrada, los mecanismos de supervisión humana, las consecuencias previstas y los riesgos de error o discriminación. No es imprescindible entregar el código fuente, pero tampoco resulta admisible sustituir la explicación de los criterios en los que se apoyan los algoritmos que se empleen, por una documentación exclusivamente técnica o por cláusulas estandarizadas. Una información incomprensible o tardía equivale, en términos funcionales, a una ausencia de información.

El Informe citado parte del diagnóstico analizado “supra”, y propone superar el modelo vigente mediante una reconstrucción general del artículo 64 ET.

1. Del derecho de información en materia de IA a un derecho de intervención codeterminativa

La propuesta de nueva redacción del artículo 64.1 no limita la posición del comité (en adelante, se entenderán incluidos los delegados de personal) a recibir datos o emitir observaciones: reconoce el derecho a ser informado y consultado sobre todas las cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, la situación de la empresa, su diseño organizativo y las consecuencias sobre el empleo, y añade expresamente un derecho de participación en las decisiones empresariales. La información se define en ese precepto como transmisión de datos para su conocimiento y examen; la consulta, como apertura de un proceso de diálogo y negociación

orientado a alcanzar un acuerdo; y la participación, como establecimiento de mecanismos de implicación de las personas trabajadoras en la configuración de la empresa y de su modelo productivo. Esta formulación es especialmente relevante porque convierte la participación en una categoría autónoma y exige que los derechos se ejerzan ante el interlocutor idóneo y en el nivel real en el que se adopta la decisión.

La propuesta contenida en el Informe introduce así una modificación cualitativa. Frente a un modelo en el que la información puede llegar cuando la decisión tecnológica está prácticamente cerrada, articula un proceso capaz de influir en su formación. La referencia a la buena fe y a los derechos y obligaciones recíprocos impide reducir la consulta a un trámite ritual. En materia de inteligencia artificial, ello exige que la empresa facilite la información en un momento en el que todavía sea posible valorar alternativas, formular objeciones y negociar salvaguardas. La doctrina clásica sobre información y consulta resulta plenamente trasladable: el conocimiento debe preceder a la ejecución y permitir una intervención útil de la representación.

Esta orientación se concreta con mayor intensidad en la nueva redacción propuesta para el artículo 64.5 ET. El Informe reconoce al comité de empresa, el derecho a la apertura de un período razonable de consultas, con capacidad de propuesta y con antelación suficiente a la ejecución de las decisiones empresariales. Entre las materias sometidas a consulta incluye la reconfiguración del modelo productivo, la introducción de nuevas tecnologías, la transición energética y, de forma expresa, la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, primas, incentivos y valoración de puestos, especialmente cuando se empleen mecanismos de gestión algorítmica o sistemas de inteligencia artificial. De este modo, la gestión algorítmica deja de aparecer como una cuestión meramente técnica y pasa a integrarse en el núcleo de las decisiones organizativas sujetas a la intervención colectiva.

La especial relevancia del Informe reside también en las garantías de eficacia que acompañan al derecho de consulta. Cuando el período finalice sin acuerdo, se prevé una mediación obligatoria ante los sistemas autónomos de solución de conflictos o ante los procedimientos establecidos

por el convenio colectivo sectorial, manteniéndose suspendida mientras tanto la ejecución de la decisión empresarial. Además, el incumplimiento del deber de abrir un periodo de consultas determinaría la nulidad de la medida, impugnabile por el procedimiento de conflicto colectivo. Estas consecuencias dotan a este derecho de una eficacia jurídica muy superior a la que resulta de una obligación meramente informativa: la participación dejaría de depender de la voluntad empresarial y se convertiría en condición de validez del ejercicio del poder de dirección en materias tecnológicas de especial trascendencia.

Esta construcción encuentra respaldo sistemático en 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. El artículo 6, en relación con el anexo III, apartado 4, califica como de alto riesgo, determinados sistemas utilizados en la contratación, selección, promoción, terminación de relaciones laborales, asignación de tareas y seguimiento o evaluación de personas trabajadoras. Asimismo, el artículo 26.7 de la norma europea dispone que, antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, el responsable del despliegue que sea empleador deba informar a los representantes de los trabajadores y a las personas afectadas. El Reglamento europeo no reconoce por sí mismo un derecho general de veto, pero confirma que la implantación de estos sistemas posee una dimensión colectiva y preventiva que exige una transparencia previa.

La propuesta contenida en el Informe va deliberadamente más allá de ese estándar europeo. El hipotético nuevo apartado 5 bis del artículo 64 ET atribuye al comité de empresa un derecho de validación o veto respecto de la introducción y el desarrollo de sistemas de inteligencia artificial aplicados a los ámbitos referidos “supra”. No se trata, por tanto, de una consulta reforzada, sino de una intervención codeterminativa que condiciona la legitimidad de la decisión empresarial a la aceptación del órgano representativo.

La amplitud de esta potestad exige, sin embargo, una interpretación sistemática y proporcionada. La validación debería apoyarse en una evaluación previa del impacto laboral y sobre los derechos fundamentales

de las personas trabajadoras; en la identificación de los datos utilizados, de los sesgos previsibles y de las medidas de mitigación; en la comprobación de la supervisión humana efectiva; y en la posibilidad de auditoría y revisión periódica. También sería conveniente precisar los efectos del silencio del comité, los plazos y las modificaciones sustanciales que obligan a una nueva validación. De ahí que sea evidente la interpelación directa a las partes negociadoras de los convenios colectivos para que aborden todas esas cuestiones y garantías.

En esta evolución normativa debe incorporarse una novedad especialmente significativa. El Consejo de Ministros de 8 de septiembre de 2026 aprobó el Real Decreto de transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, que incorpora un derecho individual de la persona trabajadora a conocer los sistemas algorítmicos utilizados para determinar cualquier condición de trabajo o para decidir la extinción del contrato. La norma amplía así el perímetro subjetivo de la transparencia algorítmica en el ordenamiento español, hasta ahora articulado fundamentalmente, en su dimensión laboral colectiva, a través del derecho de información reconocido a la representación legal de las personas trabajadoras por el artículo 64.4.d) ET.

Se configura de este modo un sistema de transparencia algorítmica de doble dimensión, individual y colectiva, susceptible de ser completado por las obligaciones preventivas previstas en el Reglamento (UE) 2024/1689 y, eventualmente, por mecanismos más intensos de consulta y participación colectiva como los propuestos en el INFORME SOBRE LA DEMOCRACIA EN EL TRABAJO. Con todo y con eso, el reconocimiento de un derecho individual a conocer la intervención algorítmica en la determinación de las condiciones de trabajo no sustituye la necesidad de que la representación de las personas trabajadoras pueda intervenir con carácter previo en el diseño, implantación, modificación y evaluación de esos sistemas.

2. El refuerzo de la participación en materia de gestión algorítmica: empresas sin representación legal del personal laboral y apoyo de personas expertas

El Informe completa el modelo mediante un nuevo apartado 7 bis del art. 64 ET, para las empresas sin representación legal. En estos casos, los períodos de consulta se atribuyen a una comisión integrada por la empresa y por los sindicatos más representativos y representativos del sector, en proporción a su audiencia electoral. Esta previsión evita que la ausencia de comité o delegados convierta a una parte significativa del tejido empresarial en un espacio ajeno al control colectivo. Su relevancia es singular en materia de inteligencia artificial, pues muchas herramientas automatizadas se implantan en empresas pequeñas o medianas en las que no existen órganos representativos estables.

Otro de los elementos centrales del Informe es el reconocimiento de medios técnicos suficientes que doten de eficacia a los derechos colectivos reconocidos. El nuevo artículo 64.5 bis ET permite al comité de empresa solicitar apoyo de personas expertas y obliga a la dirección a sufragar, durante un número razonable de horas, la asistencia de dos especialistas: una persona experta en despliegue de sistemas de inteligencia artificial y otra en las consecuencias de la actividad empresarial sobre los límites planetarios. La previsión conecta la transformación digital con la transición ecológica y evita examinar ambas dimensiones como procesos independientes. La elección de la tecnología, de sus necesidades energéticas, de los datos empleados y de los cambios organizativos puede producir simultáneamente efectos laborales y medioambientales.

La asistencia experta responde a una asimetría informativa evidente. El comité recibe documentación sobre modelos predictivos, métricas de rendimiento, auditorías, diseño de datos o evaluaciones de impacto que puede resultar inaccesible sin conocimientos especializados. La experiencia de los comités de empresa europeos, regulados en España -por ahora - por la Ley 10/1997 [sin olvidar las novedades consagradas en la Directiva (UE) 2025/2450], muestra que el experto no es un acompañante accesorio, sino un instrumento de reequilibrio que permite transformar datos complejos en una posición representativa autónoma. Su función consiste en traducir la información técnica, comprobar la coherencia entre la finalidad declarada y el funcionamiento real del sistema, detectar riesgos y facilitar propuestas alternativas.

Para que esta garantía sea efectiva, la designación debe corresponder al propio comité; la empresa ha de proporcionar acceso suficiente a la documentación, pruebas, registros y evaluaciones disponibles; y la confidencialidad debe articularse mediante deberes de sigilo, no mediante una exclusión general de la información. El secreto empresarial puede justificar cautelas proporcionadas, pero no vaciar el contenido de los derechos reconocidos en los artículos 64 y 65 ET.

Por ir terminando, se insistirá en que el Informe presenta un modelo de gobernanza colectiva de la inteligencia artificial más ambicioso que el vigente. La información previa del artículo 64.4.d) ET y del artículo 26.7 del Reglamento (UE) 2024/1689 constituye el punto de partida; la consulta anticipada, la suspensión de la ejecución, la mediación obligatoria, la nulidad por incumplimiento, la validación o veto, la cobertura en empresas sin representación y la asistencia experta conforman un sistema de participación *efectiva* (recuérdese el tenor del art. 129.2 CE). La propuesta desplaza el debate desde la mera transparencia hacia la intervención de las personas trabajadoras en la orientación tecnológica y productiva de la empresa. Su principal aportación consiste en impedir que la inteligencia artificial se consolide como un ámbito inmune al Derecho colectivo del Trabajo.