

**LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA: PRIMERAS EXPERIENCIAS PARA DOMEÑAR A
FAETONTE**

***THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN COLLECTIVE
BARGAINING: FIRST EXPERIENCES TO TAME PHAETON***

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

<https://orcid.org/0000-0003-3136-5048>

Cómo citar este trabajo: Tascón López, R. (2026). La inteligencia artificial en la negociación colectiva: primeras experiencias para domeñar a Faetonte. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–31. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13868>

RESUMEN

Como es de sobra conocido, el avance imparable de las nuevas tecnologías, en particular de la conocida como Inteligencia Artificial y también de la robótica, están trocando de faz casi todos los aspectos de la existencia humana, entre ellos y como no podía ser de otra manera, el específico ámbito en el que se desenvuelven las relaciones laborales.

El presente ensayo trata de analizar esta realidad desde la muy peculiar óptica de la negociación colectiva para, tras revisar las principales líneas de tendencia, así como los referentes normativos actuales, aquilatar la respuesta concreta que las normas paccionadas están proporcionando en España a una cuestión llamada a marcar de forma indeleble el desenvolvimiento del trabajo humano en el futuro inmediato.

Desde tan concreta óptica, el estudio de las normas colectivas vigentes en España descubre tres grandes tendencias. La primera, la de un conjunto de convenios que,

aún y en contra de toda lógica, no entran a ordenar la inteligencia artificial. La segunda, otro grupo de normas paccionadas que se limitan a repetir (o remitir) a los preceptos normativos que se ocupan de la materia.

En fin, un grupo cada vez más significativo de convenios que intentan aportar soluciones y garantizar derechos laborales en el proceloso mar en el que se ha convertido la inteligencia artificial. Tales referentes son, sin duda, los más interesantes a efectos del presente discurso y se tratan de glosar con mayor detalle. Así, esta saludable línea de convenios nos recuerda, como el mito clásico de Faetonte, que cuando los seres humanos tratan de manejar tecnologías poderosas que escapan a su control, si no se toman las debidas precauciones, pueden conducir a consecuencias desastrosas. En el esfuerzo de todos, también de los interlocutores sociales, está el conseguir que este desafío sea adecuadamente encauzado.

PALABRAS CLAVE: inteligencia artificial, robótica, negociación colectiva, relaciones laborales.

ABSTRACT

As is widely known, the unstoppable advance of new technologies, particularly artificial intelligence and robotics, is fundamentally transforming almost every aspect of human existence, including, and inevitably, the realm of labor relations.

This essay analyzes this reality from the unique perspective of collective bargaining. After reviewing the main trends and current regulatory frameworks, it assesses the specific response that negotiated agreements are providing in Spain to an issue destined to indelibly shape the development of labor relations.

From this specific perspective, the study reveals three major trends. The first is a set of collective agreements that, despite all logic, fail to address artificial intelligence. The second is another group of negotiated agreements that simply reiterate (or even refer to) the legal provisions governing the matter.

In short, a growing number of agreements that attempt to provide solutions and guarantee labor rights in the turbulent waters that artificial intelligence has become are undoubtedly the most interesting for the purposes of this discussion and will be discussed in greater detail. Thus, this healthy line of agreements reminds us, like the classical myth of Phaethon, that when humans try to manage powerful technologies that escape our control, if precautions are not taken, it can lead to disastrous consequences.

KEYWORDS: artificial intelligence, robotics, collective bargaining, labor relations.

SUMARIO

I.- La influencia de la inteligencia artificial en las Relaciones Laborales: perspectiva general.

1.- Un cambio para cambiarlo todo: el mundo tras el advenimiento de la inteligencia artificial.

2.- La exuberante aplicación de la Inteligencia artificial al ámbito laboral.

3.- Las respuestas normativas pioneras en materia de inteligencia artificial: cuando el Derecho muestra toda su insoportable levedad.

II.- La recepción por la negociación colectiva de las cuestiones relativas a la inteligencia artificial: un viaje apenas si empezado.

1.- La preterición de la Inteligencia Artificial en materia laboral por muchos convenios colectivos como síntoma de incompreensión.

2.- La repetición pedagógica por ciertos convenios colectivos de los contenidos legales de ordenación de la Inteligencia Artificial.

3.- Algunas experiencia novedosas y enriquecedoras en la reciente negociación colectiva en materia de Inteligencia Artificial.

III.- A modo de conclusión: el intento de domeñar a Faetonte el marco de las relaciones laborales (y por la negociación colectiva) en la época de la Inteligencia Artificial consolidada

Bibliografía

I- La influencia de la inteligencia artificial en las Relaciones Laborales: perspectiva general

1.- Un cambio para cambiarlo todo: el mundo tras el advenimiento de la inteligencia artificial

A diferencia de aquella célebre frase del Gatopardo, la inmortal obra de Lampedusa ambientada en otra época de grandes transformaciones sociales (“hay que cambiarlo todo para que nada cambie”), la Inteligencia Artificial y la robótica parecen haber llegado

(están llegando) para, ahora sí y de manera contundente, cambiarlo todo, trocar de faz casi todos los aspectos de la existencia humana.

Quizá haya muchos elementos de la realidad que, en apariencia, pueda parecer que no están experimentando modificaciones sustanciales; pero, de forma paradójica y en realidad, todas las facetas del devenir social están mudando notablemente en sus esencias y, más pronto que tarde, parecen abocadas a llegar a ser algo radicalmente diferente a cuanto venían siendo de forma tradicional.

En efecto, quienes más saben sobre tan apasionante vaticinan en numerosos estudios de toda índole (en un elenco que tiende a infinito y escapa a cualquier capacidad de análisis por humanos, adviértase aquí la ironía) escenarios (algunos casi utópicos, otros de corte apocalíptico) en los que, merced a la robótica y la Inteligencia Artificial, la vida humana va a cambiar de forma cualitativa en los próximos años, en un lapso temporal extraordinariamente corto para cuanto ha venido siendo hasta el presente la lógica de los ciclos históricos¹.

Si bien la incorporación de las tecnologías informáticas tiene ya un bagaje relativamente largo (y desde el inicio con inauditas capacidades², las cuales resultan especialmente aplicables del ámbito laboral³), lo cierto es que en los últimos años el avance está siendo verdaderamente espectacular, al punto de que se habla sin reparos de un “cambio de paradigma” en la existencia humana, habida cuenta de que, ahora sí, estamos cerca de la tan ansiada como temida “singularidad”⁴.

La Inteligencia Artificial, como sistema tecnológico digital combinado de *software* y *hardware*, diseñado inicialmente por seres humanos, pero que puede seguir aprendiendo y reconfigurando su actuación futura de forma autónoma (*machine learning*), supone un mecanismo decisorio a partir de ingentes volúmenes de datos --adquiridos de las variadas fuentes-- para, algoritmo mediante (con sus potencialidades y sesgos), interpretar y procesar esa información y, a la postre, adoptar la decisión más conveniente al objetivo predeterminado perseguido e implementarla con un éxito y una eficacia asombrosos en la práctica económica, social o política⁵.

A diferencia de la inteligencia humana (débil como la propia naturaleza del ser que la sustenta), se atisba en la IA una capacidad quasilimitada, que opera de forma permanente

¹ Por citar a quien se ha convertido en referente divulgativo en la materia, HARARI, Y.N.: *Nexus. Una breve historia de las redes de información desde la Edad de Piedra hasta la Inteligencia Artificial*, Debate, Barcelona, 2024, pp. 13 y ss.

² MOROZ, E.: *The Net delusión: the dark side of Internet freedom*, Public Affairs, Nueva York, 2012, pp. 123 y ss.

³ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, p. 95.

⁴ KURZWEIL, R.: *The singularity is nearer: when we merge with IA*, Boedly Head, Londres, 2024, pp. 121 y ss.

⁵ COMISIÓN EUROPEA: *Configurar el futuro digital de Europa*. Comunicación del Parlamento Europeo, COMO 2020, 19 de febrero 2020, p. 2. En parecidos términos, Declaración Conjunta C23/01, del Parlamento Europeo y la Comisión Europea sobre los *Principios y Derechos en la era digital*, 2023.

y perpetua, sin necesidad de descanso ni margen para el olvido y, además, recalcitrantemente pertinaz en la consecución de sus objetivos⁶.

Así las cosas, no es extraño que algunos gurús tecnológicos (a situar dentro del conocido bando de los tecno-optimistas) hayan vaticinado una época de superabundancia, ante los innegables aumentos de la productividad que la utilización de las nuevas capacidades derivadas de la robótica y la inteligencia artificial han de traer consigo. Una época en la que la escasez y la pobreza (tan presentes en la historia humana) serán un vago recuerdo y en los que el trabajo será poco menos que un *hobbie* voluntario para una masa de seres ociosos cuyo principal obstáculo será tratar de encontrar un sentido a sus vidas ahítas de toda suerte de deleitables bienes y servicios⁷.

Este escenario contrasta con el que presentan aquellos otros (tecno-pesimistas) que prevén consecuencias no tan halagüeñas para el ser humano, habida cuenta de que la Inteligencia Artificial puede jugar sólo en beneficio de unos pocos (principalmente, las grandes corporaciones que integran el selecto club conocido como *Big tech*⁸), provocar notables problemas de desinformación⁹ (habida cuenta de que los bulos difundidos por internet empiezan a ser cada vez más difíciles de descubrir¹⁰) y, además, y en actual contexto geopolítico, puede provocar el surgimiento de un “Telón de Sicilio” que, a diferencia de su precedente “de Acero”, acabe separando definitivamente a la humanidad en bandos (que recuerdan aquellas secciones en permanente estado de guerra en la distopía orwelliana de 1984) en bandos “culturales” que jamás vuelvan a encontrarse¹¹.

Peor aún, una vez que llegue a poder actuar de forma totalmente independiente, no es descartable que la IA haga a los humanos a un lado (cuando se considere que han dejado de ser relevantes) o, incluso, llegue a eliminarlos completamente en caso de resultar molestos para la omnipotencia digital. No deja de sorprender, en este sentido, que un significativo porcentaje de expertos sobre IA consultados en un célebre estudio hayan considerado que existen serias posibilidades de que tan poderosa tecnología pueda ser

⁶ KISSEL, R.: *Algorhtmic trading methods: applications using advanced statistics, optimization and machine learning techniques*, Academic Press, Londres, 2021, pp. 23 y ss.

⁷ KURZWEIL, R.: *The singularity is nearer: when we merge with IA*, cit., pp. 121 y ss.

⁸ MEJIAS, U.A. y COULDRY, N.: *Data grab. The new colonialilsm of Big Tech and How to fight back*, Ebury, Londres, 2024, pp. 24 y ss.

⁹ SPITALE, G. et allí: “AI mode GPT-3 (des)informs us better tan humans”, *Science Advances*, núm. 26, 2023, p. 126.

¹⁰ Las tecnologías de la comunicación siempre han tenido esta dolorosa contradicción. Por ejemplo, cuando se inventó la imprenta fue mucho más popular el libelo titulado *El martillo de las brujas* (algo que contribuyó a fomentar la caza de brujas que hubo en Europa y en la que miles de personas fueron quemadas en la hoguera) que *Las revoluciones de los cuerpos celestes* de Copérnico, que difundía una verdad científica tan evidente como durante mucho tiempo ignorada. Lo mismo, por desgracia, ocurre hoy con las ingentes capacidades de la IA y las redes sociales, KOESTLER, A.: *The sleepwalkers: a History of man’s changing visions of the Universe*, Penguin books, Londres, 2014, pp. 168 y ss.

¹¹ KARLAN, B.: “Human achievement and Artificial Intelligence”, *Ethics and Information Technology*, Vol, 25. 2023, pp. 40 y ss.

causa de la extinción de la especie humana (por diferentes posibles motivos) en un no muy largo espacio de tiempo¹².

Pocas dudas pueden caber, entonces, de que el ser humano afronta una “crisis existencial autoinfligida”, en la que el destino es “incierto” y, en todo caso, en la que no parece que se vayan a encontrar respuestas a las grandes preguntas que siempre han atormentado al ser humano (como lo son las relativas al origen o el sentido de la vida), sino, antes al contrario, quizá se produzca el advenimiento de una nueva sociedad durmiente en la que, como auguraban las peores distopías (recuérdese aquí el soma Huxley), la satisfacción de todos los deseos pueda venir acompañada de la más absoluta de las vacuidades¹³.

2.- La exuberante aplicación de la Inteligencia artificial al ámbito laboral

Como casi siempre que se produce una innovación tecnológica, el ámbito de las relaciones laborales y productivas es terreno abonado a su pronta, completa e integral aplicación¹⁴. Desde luego, la Inteligencia Artificial y la robótica no iban a ser una excepción; antes, al contrario, acaso sea uno de sus ejemplos más paradigmáticos en los que apreciar tal fenómeno¹⁵.

En efecto, resulta un hecho incontrovertible la rápida, completa y sustancial aplicación de la lógica algorítmica en la empresa de todo tamaño y condición¹⁶, cambiando de forma sustancial y definitiva los modos y maneras de trabajo y, de forma correlativa, el desarrollo de las relaciones laborales habidas en su seno, tanto desde la óptica individual cuanto de la colectiva¹⁷, generando un terremoto cuyas consecuencias aún no han sido “debidamente aquilatadas”¹⁸.

Quizá el más significativo efecto que la Inteligencia artificial pueda traer aparejado para el ámbito de las relaciones laborales sea la desaparición o, al menos (y en el cortísimo plazo) la reducción significativa del trabajo¹⁹. En efecto, un mundo sin esfuerzo humano productivo no es ya una utopía irrazonable (un sueño que nos remonta más allá de la

¹² GRACE, K. *et alli*: “Thousands of AI authors on the future of AI”, *Journal of Artificial Intelligence Research*, Vol. 84, 9, 2024; dicha encuesta/estudio se puede consultar en abierto en el siguiente enlace <<https://arxiv.org/abs/2401.02843>>.

¹³ HARARI, Y.N.: *Nexus. Una breve historia de las redes de información desde la Edad de Piedra hasta la Inteligencia Artificial*, cit. p. 11.

¹⁴ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, cit., p. 95.

¹⁵ MERCADER UGUINA, J.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 225 y ss. o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derecho laborales digitales, garantías e interrogantes*, Aranzadi Thomsom Reuters, Cizur Menor, 2019, pp. 15 y ss.

¹⁶ ADAMS-PRASSL, J.: “Regulating algorithms at work. Lessons for an European approach to artificial intelligence”, *European Labor Law Journal*, Vol. 13, 1, 2022, pp. 30 y ss. o GREVE, B.: “The digital economy and the future of European welfare state”, *International Social Security Review*, Vol. 72, núm. 3, 2019, pp. 79 y ss.

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales. Un enfoque desde la perspectiva de los derechos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, núm. 8, 2023, p. 11.

¹⁸ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Impacto de la inteligencia artificial en el mundo laboral*, Aranzadi Thompson, Pamplona, 2020, p. 7.

¹⁹ GÓMEZ SALGADO, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto en la productividad, el empleo y las relaciones laborales*, Aranzadi Thompson, Cizur Menor, 2021, pp. 21 y ss.

naturaleza humana a la *Aetas aurea* clásica o al jardín del Edén bíblico), sino algo que puede llegar a convertirse en realidad²⁰.

Es muy posible que en breve lapso temporal la IA sea capaz de realizar mejor que los seres humanos cualesquiera tareas imaginables, tanto las físicas (asustan las exhibiciones de robots en cadenas de montaje con fuerza y habilidades sobrehumanas), como en las intelectuales (las profecías conforme a las cuales la IA será capaz de redactar sentencias más certeras que los jueces humanos, realizar intervenciones quirúrgicas más exitosas que las de los mejores cirujanos o componer melodías capaces de satisfacer al más exigente melómano parecen estar a punto de cumplirse); lo que trocará de forma contundente el papel del ser humano en la Sociedad²¹.

En un contexto así, probablemente el dilema será más filosófico que jurídico (de nuevo, la búsqueda de sentido existencial, ahora ya no vinculado a la trascendencia religiosa sino a la vida carente de toda obligación y provista de todo lujo). Recuérdese que “todo se soporta en la vida y excepción de muchos días de continua felicidad”, como llegó a decir Goethe); con todo, es evidente que afectará también a casi todas las instituciones jurídicas, y en particular a las propias del Derecho del Trabajo y de la Protección Social²².

Buscando implicaciones más cercanas en el tiempo, en un primer momento, provocará (está provocando²³) con total seguridad una reconfiguración de las condiciones de trabajo, empezando acaso por la jornada (elemento ancilar de cualquier normativa laboral desde el nacimiento de este sector del ordenamiento jurídico²⁴ que ahora ha de ser completamente redefinido²⁵), pero incidiendo también de forma significativa en otros

²⁰ GIGERENZER, G.: *How to stay smart in a smart World: Why human intelligence still beats algorithms*, MIT press, Cambridge, 2022, p. 21.

²¹ Aun cuando quizá este proceso sea más paulatino de lo que algunos vaticinan, siendo más una evolución (en la que el humano acompañe a la IA) que una revolución, en la que aquél sea sustituido de inmediato por ésta. GIGERENZER, G.: *How to stay smart in a smart World: Why human intelligence still beats algorithms*, cit., p. 34.

²² GARCÍA MURCIA, J.: “Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.; THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp.44 y ss. o PÉREZ DEL PRADO, D.: *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, pp. 34 y ss.

²³ GOÑI SEIN, J.L.: “Innovaciones tecnológicas, Inteligencia Artificial y derechos humanos en el trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, p. 60.

²⁴ Al respecto, EZQUERRA ESCUDERO, L.: *Tiempo de trabajo en España: Aproximación histórica. Desde la emergencia del Derecho Social hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980*, Barcelona, Atelier, 2006, p. 133 y ss. o MALDONADO MONTTOYA, J.P.: “El tiempo de trabajo a través de la Historia: del génesis al cibertiempos”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. et alii, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022, pp. 45 y ss.

²⁵ PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Gestión algorítmica del tiempo de trabajo o la persistencia del tiempo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 803 y ss.; CAIRÓS BARRETO, D.M.: *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 35 y ss.; o SERRANO ARGUESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *IUSLabor*, núm., 2, 2019, pp. 10 y ss.

múltiples aspectos, como el redimensionado poder empresarial de control²⁶, que adquiere ahora gracias a la IA cotas jamás antes imaginadas²⁷, o las menguantes tareas profesionales a realizar por las personas trabajadoras (en las que el humano está llamado a ser un mero supervisor²⁸) a medida que la IA y la robótica vayan asumiendo más y más tareas y no sea necesario tanto esfuerzo productivo²⁹ (habrá que ver con qué reducción salarial, si es que alguna... pues el reparto social de los beneficios derivados del ingente aumento de la productividad será una cuestión capital de la “nueva justicia social”³⁰) o, en fin, la extinción del contrato (si el advenimiento de la IA y la robótica acaba por provocar la destrucción del empleo que algunos atisban como inevitable)³¹.

De igual modo, será necesario también revisitar las instituciones propias de la formación profesional, que, al menos en las primeras fases de implementación del IA se mostrará más que nunca necesaria para tratar de que el ser humano siga el ritmo del avance

²⁶ Entre los múltiples trabajos sobre este asunto, DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: “La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, págs. 19 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: “Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 415, 2017, págs. 53 y ss.; PRECIADO DOMENECH, C. H.: “Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, págs. 41 y ss.; CRUZ VILLALÓN, J.: “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi Thompson Reuters, Cizur Menor, 2020, pp. 63 y ss.; o, más reciente, DEL REY GUANTER, S.: “Contrato de trabajo, facultades empresariales de dirección, control y disciplinarias y sistemas de IA”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 395 y ss.

²⁷ TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: “Los poderes de dirección y control de la empresa y el derecho de la protección de datos”, *Documentación Laboral*, núm. 126, Vol. II, 2022, pp. 72 y ss. Sobre el proceso histórico de interacción entre tecnología y poder de control empresarial, por todos, TASCÓN LÓPEZ, R.: “El lento (pero firme) proceso de decantación de los límites del poder de control empresarial en la era tecnológica”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2007, pp. 13 y ss.

²⁸ Con los cambios que eso provocará, entre otras, en materia de clasificación profesional, GOERLICH PESET, J.M.: “Impacto de la IA en la determinación funcional de la prestación laboral”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 777 y ss.

²⁹ SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. y GRAU RUIZ, M.A.: “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 50, 2019, pp. 3 y ss.

³⁰ MERCADER UGUINA, J. y ALONSO BARRERA, P.: “Retribución y sus distintos componentes en un contexto neotecnológico: contribución de la IA a la determinación del salario variable y el salario de igual valor”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 895 y ss.

³¹ MERCADER UGUINA, J.: “Reflexiones sobre los efectos de la simultánea creación, destrucción y transformación del empleo en la era digital”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 93 y ss. o CABEZA PEREIRO, J.: “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 155, 2020, pp. 13 y ss.

tecnológico³², así como de las políticas de empleo (tanto las pasivas como las activas) llamadas a amortiguar el impacto espectacular que resulta esperable³³.

En fin, también se hará necesaria una revisión profunda de la protección social dispensada por el Derecho de la Seguridad Social: así, las pioneras experiencias implementadas en algunos países que reclamaban una suerte de cotización por los robots (ancladas sobre estructuras tradicionales que difícilmente son adaptables a la nueva realidad³⁴) parece que deberán dejar paso a una participación impositiva cada vez mayor de los tenedores y propietarios de la IA y habrán de ir acompañadas de programas de rentas universales que acaben por mudar de faz del sistema de Seguridad Social³⁵ y, acaso, solventen las dudas y expectativas que hoy generan los debilitados sistemas de pensiones y protección frente al desempleo, remediando la situación potencial de unos seres humanos virtualmente inempleables³⁶.

El panorama, desde luego, es incierto y apasionante en el medio y largo plazo. En el corto, se atisban otros efectos que ya se están produciendo como consecuencia de estas novísimas tecnologías al ámbito de las relaciones laborales. Así, la aplicación de la lógica algorítmica en la empresa se está produciendo en todos los niveles de desarrollo de las relaciones laborales, con evidentes efectos ambivalentes³⁷, pues frente a un aumento de la eficiencia y la productividad, no dejan de surgir problemas colaterales como las posibles discriminaciones indirectas derivadas de los sesgos que pueden padecer los algoritmos³⁸, o los nuevos riesgos profesionales derivados del estrés tecnológico que

³² GARCÍA MURCIA, J.: “Inteligencia artificial y deberes de las personas trabajadoras. La formación en cuento deber”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 603 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Acceso al empleo, formación y contratación en el contexto de la digitalización”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Nacional AEDTSS*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, pp. 62 y ss.

³³ GARCÍA PIÑEIRO, N.: “Políticas de empleo y nuevas tecnologías”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.; THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 183 y ss.

³⁴ BRYNJOLFSSON, E. y McAfee, A.: “Will humans go the way of horses”, *Foreign Affairs*, Vol 94, 2015, pp. 8 y ss.

³⁵ VAN PARIJS, P.: “Basic income: a simple and powerful idea for the twenty-first century”, *Politics and Society*, Vol. 32, 1, 2004, pp. 7 y ss.

³⁶ GALA DURÁN, C.: “Digitalización, Inteligencia Artificial y Seguridad Social”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 1435 y ss. o AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Digitalización y robótica: cuestiones a debate en materia de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.; THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 899 y ss.

³⁷ MERCADER UGUINA, J.R.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 73 y ss. o RIVAS VALLEJO, P.: “La gestión analítica de personas en la era digital: su impacto sobre los derechos fundamentales”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 191 y ss.

³⁸ Por todos, SAÉZ LARA, C.: “Prohibición de discriminación y sistemas de inteligencia artificial” en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 435 y ss.; OLARTE ENCABO, S.: “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: un reto para la normativa antidiscriminatoria”,

supone tanto la obligatoriedad de su manejo para un número cada vez mayor de tareas, como por la sensación de permanente control y supervisión que la persona trabajadora puede sentir ante el incansable y omnipotente artificio tecnológico³⁹.

Efectivamente, la empresa, en un fenómeno que bien pudiera denominarse “la gran delegación”⁴⁰, cada vez confía más aspectos de la relación laboral al algoritmo, tanto desde el mismo proceso de selección de trabajadores (pues se supone que el algoritmo es capaz de procesar un mayor número de informaciones y méritos de los aspirantes y valorarlos de forma objetiva, aunque los riesgos de discriminación indirecta derivados de los sesgos algorítmicos orbiten como una oscura sombra sobre tal dinámica⁴¹), como en el desarrollo de la prestación (decidiendo un sinnúmero de aspectos, desde el número de horas a trabajar hasta quiénes merecen un ascenso con, de nuevo, el riesgo de que los sesgos acaben por provocar discriminaciones odiosas⁴²) como, en fin, en la finalización de la relación, decidiendo qué tareas pueden ser totalmente tecnificadas y, en su caso, qué personas han de ser despedidas conforme a las redefinidas circunstancias⁴³.

Documentación Laboral, núm. 119, 2020, pp. 12 y ss. o MERCADER UGUINA, J.: “Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 2, núm. 2, 2021, pp.4 y ss.

³⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras en un contexto productivo postpandemia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 31 y ss.; LUQUE PARRA, M.: “IA y protección de la salud y seguridad en el trabajo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 1015 y ss.; PÉREZ ÁGUILA, S.: “Los riesgos psicosociales en un mercado laboral digitalizado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 255, 2022, pp. 71 y ss.; o TODOLÍ SIGNES, A.: “Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y en la reputación digital de las personas trabajadoras”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, pp. 371 y ss.

⁴⁰ MERCADER UGUINA, J.: “En busca del empleador invisible: algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo”, *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 100, 2022, pp. 136 y ss.

⁴¹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Aranzadi Thomson, Pamplona, 2022, pp. 91 y ss.; GINÉS I FABREGAS, A.: “Sesgos algorítmicos en la automatización de decisiones en el ámbito laboral: evidencia práctica”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi Thompson, Pamplona, 2022, pp. 295 y ss.; OLARTE ENCABO, S.: “La aplicación de la inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho antidiscriminatorio”, *Documentación Laboral*, núm. 119, Vol. I, 2020, pp. 89 y ss.; RODRÍGUEZ CARDÓ, I.A.: “Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica ¿Hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 253, 2022, pp. 3 y ss.; VICENTE PALACIO, A.: “La inteligencia artificial en la Ley integral para la igualdad y no discriminación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 5 y ss. o GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas Laborales*, núm. 167, 2021, pp. 114 y ss.

⁴² MOLINA HERMOSILLA, O.: “Inteligencia atificial, big data y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 6, 2023, pp. 89 y ss.

⁴³ MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales. Un enfoque desde la perspectiva de los derechos”, cit., p. 11.

Tal situación está provocando cambios innúmeros en el ámbito de las relaciones laborales que, empero, no parecen ser sino la punta del *icerberg* de cuantos se avecinan en un futuro cercano.

Ante semejante panorama, no cabe duda de que el Derecho está llamado a jugar un papel destacado en el intento por ordenar una realidad tan descomunal. Es menester, por tanto, dar cuenta de cuáles son las primeras y pioneras respuestas normativas que se han ido produciendo (tanto el marco interno como en el internacional) para, a continuación (y como objetivo primordial del presente ensayo), valorar cómo se están plasmando estas líneas de tendencia normativa en los convenios colectivo.

3.- Las respuestas normativas pioneras en materia de inteligencia artificial: cuando el Derecho muestra toda su insoportable levedad

Procede, por tanto, dar cuenta (siquiera con brevedad, en un ánimo más enumerativo que exhaustivo) de los primeros instrumentos normativos que han entrado a ordenar el fenómeno de la inteligencia artificial. El modelo jurídico continental europeo --en el que el Derecho patrio está inserto-- ha optado por proporcionar mecanismos regulatorios que traten de poner puertas al campo inabordable de la IA, en el entendimiento claro (que difiere del punto de vista adoptado en otros lugares; no en vano se dice que en esta materia EE.UU. “innova”, China “replica” y Europa “regula”⁴⁴) de que no todo lo que potencialmente “pueda” hacerse en la materia de IA y robótica “debe” efectivamente materializarse en la realidad⁴⁵.

Así las cosas, el elenco de los primeros referentes normativos relevantes en materia de Inteligencia Artificial, en sus hitos fundamentales (y, sin perjuicio de otras experiencias que el lector pueda conocer y que resulten interesantes), puede quedar establecido (a efectos sistemáticos y pedagógicos) del siguiente modo:

I.- Un primer punto de referencia normativo vino dado, a nivel comunitario, por el Reglamento (UE) 2016/679, 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, que pretendió implementar un verdadero “cambio cultural”⁴⁶, y que, como bien es sabido, encontró continuación a nivel interno en la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

⁴⁴ KARLAN, B.: “Human achievement and Artificial Intelligence”, *Ethics and Information Technology*, Vol. 25. 2023, pp. 40 y ss.

⁴⁵ VIDA FERNÁNDEZ, J.: “Los retos de la regulación de la inteligencia artificial: algunas aportaciones desde la perspectiva europea”, en AA.VV. (DE LA QUADRA SALCEDO, J.L y PIÑAR MAÑAS, J.L., Dirs.): *Sociedad digital y Derecho*, BOE, Madrid, 2018, pp. 218 y ss.

⁴⁶ MIÑARO YANINI, M.: “Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un pretendido cambio cultural”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 423, 2018, pp. 15 y ss.

En este sentido, quizá el aspecto más destacado venga dado por el art. 22 RGPD, que limita la toma de decisiones plenamente automatizadas, habida cuenta de que “todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en un tratamiento automatizado, incluido la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos o le afecte significativamente”.

Ahora bien, el párrafo segundo del precepto permite una larga lista de excepciones, entre las cuales, y por cuanto específicamente importa al ámbito laboral, se encuentran las de “ser necesario para la celebración o ejecución de un contrato” o “basarse en el consentimiento”.

Aquilatar correctamente su alcance resulta difícil, si bien no cabe duda de que merecen ser interpretadas de forma restrictiva, pues, de un lado no cabe entender legítimo un consentimiento individual del trabajador en renuncia de sus derechos y, de otro, resulta complicado justificar que la ejecución de un contrato de trabajo requiera “necesariamente” (esto es, sin que quepa alguna alternativa menos lesiva e invasiva de la privacidad) la toma de decisiones plenamente automatizadas, motivo por el cual la persona trabajadora siempre tendrá derecho a oponerse a un proceder empresarial de tal índole (*ex art. 21 RGPD*)⁴⁷, sin perjuicio de las mayores limitaciones que rigen respecto de los datos sensibles (origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, y biométricos, datos relativos a la salud, vida sexual u orientación sexual)⁴⁸.

II.- Un segundo referente normativo fue el que aportaron el RD-Ley 9/2021 y la posterior Ley 12/2021, de 28 de septiembre, la conocida como “Ley *rider*” que, si bien poco aportó respecto al reconocimiento de laboralidad de los trabajadores de plataformas⁴⁹, sí, en cambio, constituyó una primerísima regulación jurídico-laboral en materia algorítmica, habida cuenta de que modificó el art. 64.4.d) ET para incorporar entre los derechos de información de los representantes de los trabajadores el relativo a “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”.

Al margen de ciertos problemas técnicos detectables en una norma pionera y embrionaria (falta de precisión respecto al tiempo y el modo de trasladar la información, inaplicación a los muchos centros de trabajo sin representación unitaria...⁵⁰), lo cierto es que el

⁴⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2025, p. 322.

⁴⁸ GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2019, pp. 134 y ss.

⁴⁹ Pues tal cuestión, incluida la aplicación de la presunción de laboralidad ya había quedado resuelta por el STS 25 septiembre 2020 (RCUD 4746/2019). Al respecto, TASCÓN LÓPEZ, R.: “El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/postindustrial”, *RTSS (CEF)*, núm. 452, 2020, pp. 49 y ss.

⁵⁰ Al respecto, poniendo de manifiesto que la negociación colectiva está llamada a jugar un papel complementario relevante, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del

precepto era un poderoso llamado de atención sobre el incipiente debate que estaba surgiendo ya entonces entorno a la aplicación de la IA al ámbito laboral⁵¹ y cristalizó en una guía ministerial que trataba de establecer buenas prácticas en la materia⁵².

III.- Con luz propia ha de brillar en este elenco el Reglamento UE 2024/1689, de 13 de junio, por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial, un primer intento sistemático --y dizque acabado-- de tratar de ordenar un fenómeno tan complejo.

Su “lectura laboral”⁵³ es ciertamente difícil, pero permite extraer algunas conclusiones satisfactorias⁵⁴. De un lado, hay algunas prácticas que quedan absolutamente prohibidas por su art. 5, tales como “inferir emociones” de las personas trabajadoras o usar datos biométricos de los que “puedan deducirse la raza, opiniones políticas o sindicales, religiosas, filosóficas, vida sexual u orientación sexual”⁵⁵.

De otro, se califican como de “alto riesgo” (esto es, los llamados a contar con mayores controles y garantías⁵⁶) los sistemas de IA utilizados en el ámbito laboral (“sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o selección de personas físicas... y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos” y “sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral” y “sistemas de IA destinados a la “gestión de las prestaciones sociales”, Anexo III), lo que obligará a la empresa (e incentivará a los interlocutores sociales) a precisar el alcance en cada caso⁵⁷.

Además, y conforme al art. 26.7 (con mayor alcance que la norma patria similar supra comentada⁵⁸), “antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos

impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024, pp. 33 y ss.

⁵¹ MERCADER UGUINA, J.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, cit., pp. 34 y ss.

⁵² MINISTERIO DE TRABAJO: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramientas sobre la obligación empresarial de información y sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2022, pp. 3 y ss.

⁵³ MARTÍNEZ FONS, D.: “IA y normativa de la UE: un análisis general del reglamento de la Unión Europea de Inteligencia Artificial desde la perspectiva de las relaciones de trabajo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 229 y ss.

⁵⁴ MERCADER UGUINA, J. y VELASCO PARDO, B.: “El impacto en lo laboral del Reglamento de Inteligencia Artificial”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025, pp. 106 y ss.

⁵⁵ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 149 y ss.

⁵⁶ MERCADER UGUINA, J. y VELASCO PARDO, B.: “El impacto en lo laboral del Reglamento de Inteligencia Artificial”, cit., pp. 106 y ss.

⁵⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, cit., p. 3.

⁵⁸ MARTÍNEZ FONS, D.: “IA y normativa de la UE: un análisis general del reglamento de la Unión Europea de Inteligencia Artificial desde la perspectiva de las relaciones de trabajo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, cit., pp. 229 y ss.

a la utilización del sistema. Esta información se facilitará cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho Nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”.

IV.- Un último referente de ineludible cita viene dado por la Directiva UE 2024/2831, de 23 de octubre, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que incorporar diversos preceptos que, si bien de alcance limitado a su específico ámbito de aplicación, inciden (y pueden servir de ejemplo y modelo) en la gestión algorítmica empresarial⁵⁹.

Así, el art. 9 establece una obligación de información a los representantes de los trabajadores con una especificación mayor que el anterior Reglamento de IA (huelga decir que también superior a la Ley interna española) que, además, deberá ser en todo caso por escrito, garantizando los Estados miembros que en caso de no haber representantes será recibida por los trabajadores individuales; y el art. 10 permite una evaluación periódica, cada dos años, por los representantes de los trabajadores sobre el “impacto de las decisiones apoyadas por los sistemas automatizados”⁶⁰, sugeriendo una idea que, entre otras cosas y por cuanto ahora importa, abre, por supuesto, campos de actuación muy amplios a la negociación colectiva⁶¹.

II.- La recepción por la negociación colectiva de las cuestiones relativas a la inteligencia artificial: un viaje apenas si empezado

Llegado este punto del discurso, resulta menester entrar de lleno en el objeto específico del presente trabajo, que no es otro que tratar de aquilatar el abordaje que la negociación colectiva está (y deberá seguir) haciendo sobre la IA, detectando sus principales líneas motrices y destacando aquellos contenidos que puedan ser considerados como los más relevantes.

Quizá un primer elemento de discusión en este sentido es en qué grado y medida ha de involucrarse en el particular asunto ahora tratado la negociación colectiva como elemento nuclear definidor del marco jurídico de las relaciones laborales. Desde luego, las técnicas de regulación de los derechos de los trabajadores exigen una estrecha relación entre el contenido de la Ley y el de la norma paccionada.

Ahora bien, esa relación resulta ser en ocasiones complicada cuando, por ejemplo y como es el caso, se trata de cuestiones novedosas y extraordinariamente complejas⁶², que llevan

⁵⁹ VALVERDE ASECIO, A.J.: “La propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas.”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, pp. 293 y ss.

⁶⁰ CARDONA RUBERT, B.: “Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: la necesaria directiva de mejora de las condiciones de los trabajadores de plataformas”, *Documentación Laboral*, núm. 129, 2023, pp. 11 y ss.

⁶¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, cit., p. 322.

⁶² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos personales de los trabajadores”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos*

a plantearse hasta qué punto los interlocutores sociales, sobre todo a nivel de empresa (incluso, a nivel sectorial en ciertos casos), pueden estar técnicamente preparados para dominar una materia que aún muy pocos entienden⁶³.

En efecto, en los últimos tiempos se está exigiendo que la negociación colectiva amplíe su ámbito de actuación regulatoria, pasando de ordenar las estrictas condiciones de trabajo a otras cuestiones de más amplio calado (igualdad, medio ambiente...), y parece que en la Inteligencia Artificial va a encontrar otro campo abonado para ello. Si bien en este punto el ET aún no obliga a los interlocutores sociales a aportar un contenido negocial, es evidente que la materia se abre paso con notable fuerza. Eso exigirá, una vez más, que los negociadores asuman una tarea hercúlea: primero, una toma de conciencia (algo a lo que humildemente pretenden contribuir las presentes líneas); y, segundo, una formación especializada (otra más) para que quien está llamado a plasmar en acuerdos concretos cuestiones tan sutiles como la adaptación de normas estatales y comunitarias a una determinada empresa o sector esté técnicamente preparado para abordar tan abstrusa tarea⁶⁴.

Así, es posible afirmar que el impacto de la IA sobre las relaciones laborales es “generalizado”, mientras que la posible respuesta de la norma paccionada ha de ser, *a fortiori*, “limitado”, tanto por la propia definición del ámbito de aplicación del convenio, como por el carácter (llámese) “artesanal” que muchas veces presenta la negociación colectiva⁶⁵.

Sin embargo, y, por otro lado, todas estas dudas y recelos ceden ante una evidencia abrumadora. No se puede negar que la acción colectiva (y, en este sentido, la negociación ocupa un lugar absolutamente estelar), resulta completa y absolutamente necesaria para contrarrestar el inmenso poder que la empresa adquiere a través de la incorporación de la IA en la gestión de las relaciones laborales⁶⁶.

Semejante desigualdad, que acentúa la ya de por sí notable diferencia entre las partes del sinalagma contractual, en modo alguno permite concebir que la negociación individual y el concierto de voluntades propio del contrato sea cauce apropiado para dibujar una

contenidos de la negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020, pp. 6347 y ss.

⁶³ LAHERA FORTEZA, J.: “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial digital del Siglo XXI: propuesta de reforma”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.: THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 823 y ss.

⁶⁴ NAVARRO NIETO, F.: “Las fuentes del Derecho del Trabajo y el impacto de la IA: norma estatal y negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 367 y ss.

⁶⁵ CRUZ VILLALÓN, J.: “IA y sistema de negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025, pp. 1203 y ss.

⁶⁶ TODOLÍ SIGNES, A.: *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, Pamplona, 2023, pp. 101 y ss.

situación justa, debiendo adquirir, en lógica consecuencia, un papel protagónico la labor negociadora de los interlocutores sociales⁶⁷.

Así se ha entendido en la negociación colectiva de alto nivel o en la cumbre (de forma señera, en el Primer Acuerdo Europeo Sindical sobre digitalización de junio de 2020) aportando declaraciones de principios y criterios de aplicación (principalmente, que se garantice que las decisiones relevantes en materia laboral no queden al exclusivo albur del algoritmo, debiendo existir siempre supervisión humana) que pueden servir luego de faro y guía al resto de normas paccionadas⁶⁸.

En igual sentido, y de forma más específica para el ámbito español, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 10 de mayo de 2023 (BOE núm. 129, de 31 de mayo), contiene un apartado específico dedicado a abordar las implicaciones de la IA en las relaciones laborales y el rol que los interlocutores sociales han de jugar en su implementación.

Tal instrumento considera que “la IA presenta un impacto significativo en el mundo laboral”, destacando los peligros de “adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias”, estableciendo una serie de pautas y garantías (control humano, transparencia, criterios de razonabilidad) que pueden ser incorporadas a la negociación colectiva⁶⁹.

Sea como fuere, un análisis de las normas paccionadas actualmente vigentes en España permite detectar con claridad, al menos, las tres grandes líneas de actuación que se pasa a describir a continuación, detallando dentro de cada una de ellas los aspectos más relevantes y efectuando la oportuna crítica (por exceso y defecto) que se entienda apropiada.

1.- La preterición de la Inteligencia Artificial en materia laboral por muchos convenios colectivos como síntoma de incomprensión

Una primera idea que destaca de la revisión más o menos sistemática de las normas paccionadas vigentes en España en este momento (y que, no por frecuente, deja de sorprender a quien se acerque al estudio de estas cuestiones), viene dada la falta de mención absoluta a la Inteligencia Artificial que todavía se aprecia en un amplio porcentaje.

En efecto, son muchos los convenios colectivos que no aportan ni siquiera mención (mucho menos regulación) de cuestiones tecnológicas vinculadas a la IA o la robótica

⁶⁷ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral”, *Documentación Laboral*, núm. 16, Vol. II, 2022, pp. 52 y ss.

⁶⁸ Al respecto, SAÉZ LARA, C.: “Inteligencia Artificial en la empresa y negociación colectiva”, en AA.VV.: *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 32 y ss.

⁶⁹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, cit., p. 338.

tanto de ámbito sectorial⁷⁰ como de empresa⁷¹), lo que, en lógica, hace valer en exclusiva el tenor legal en cada momento vigente como regulación única (para su ámbito de aplicación) del instituto, pero, a la postre, provoca la sorpresa (cuando no incredulidad) de que una figura tan sugerente como la ahora estudiada (y tan claramente objeto del debate académico) no haya captado todavía la atención, ni siquiera para hacer una

⁷⁰ Entre otros de ámbito sectorial, VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022); XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE núm. 87, de 12 de abril de 2022); XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022); Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos (BOE núm. 81, de 5 de abril de 2023); XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023); IV convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BOJA núm. 241, de 16 de diciembre de 2020); Convenio colectivo para el sector de transporte de mercancías por carreteras de Cantabria (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022); II convenio colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León (BOCyL núm. 92, de 18 de mayo de 2015); VIII convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 217, de 9 de noviembre de 2017); Convenio colectivo de pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 7899, de 19 de octubre de 2016); XXXII convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (DOGV núm. 8184, de 5 de diciembre de 2017); VI convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (DOG núm. 180, de 17 de septiembre de 2021); Convenio colectivo del sector de artes escénicas de la comunidad autónoma del País Vasco (BOPV núm. 123, de 29 de junio de 2023) o Convenio Colectivo Nacional de Centros Educativos Privados y Concertados (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

⁷¹ Entre los de empresa, por todos, Convenio Colectivo Nucleor SA (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Pirelli Neumáticos SAU (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Aeuronova SLU (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Compañía Auxiliar al Cargo Exprés SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Easyiet Handling Spain (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Game Stores Iberia SLU (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina Norwegian Air Resources Spain SL (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (BOE núm. 278, de 21 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Fernando Buil SA (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Danone SA (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Faiges SL (BOE núm. 225, de 29 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Skytaging Spain SLU (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Grupo Rodilla (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Schwepps SA (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Aparca&go SL (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024); Convenio Colectivo Bebé y Cía SL (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Mercadona SA (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Frit Ravich SL (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024); Convenio Colectivo Mahou SA (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024); Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA (BOE núm. 138, de 7 de junio de 2024); o, en fin, Convenio Colectivo Personal de la Flota Naviera Ría de Arosa SA (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

genérica remisión (como tantas veces ocurre con tantas materias jurídico-laborales) a lo previsto en los preceptos legales.

Quizá la explicación haya de encontrarse en que hay sectores y empresas aún muy analógicos (si se permite la expresión), que todavía son refractarios a incorporar en los convenios colectivos que los regulan preceptos dirigidos a ordenar materias (como la IA o la Robótica) que ven como realidades sofisticadas y alejadas de sus ámbitos de aplicación

Con todo, esta perspectiva (en virtud de la cual resulta ocioso ordenar ciertas cuestiones en según qué instrumentos), que podría ser válida con carácter tradicional para otras realidades tecnológicas (*vr. gr.* el teletrabajo⁷² o la desconexión digital⁷³) pueden no resultar del todo atinadas cuando se habla de la IA o la robótica.

En efecto, como se ha indicado en la parte inicial del presente ensayo, el cambio que está provocando la IA es sistémico y, por tanto, en mayor o menor medida, va a afectar a todos los sectores productivos y a todas las organizaciones productivas y, correlativamente y en múltiples posibilidades, a la generalidad de personas asalariadas.

Por tal motivo, esa impresión que se puede sentir en determinados ámbitos conforme a la cual lo tecnológico no les afecta, lo cierto es que, si no directamente falsa, al menos es simplista y poco clarividente. Más tarde o más temprano toda la realidad humana (también la profesional, en cualesquiera ámbitos) va a quedar imbricada con la IA y la robótica y, por tanto, se antoja necesario que desde la atalaya privilegiada que constituye la negociación colectiva, se aporten algunas soluciones (más o menos profundas según el grado de necesidad sentida por los interlocutores sociales) sobre el particular para el concreto ámbito de aplicación de la norma paccionada.

2.- La repetición pedagógica por ciertos convenios colectivos de los contenidos legales de ordenación de la Inteligencia Artificial

Una segunda línea de tendencia que es posible descubrir en los convenios colectivos actualmente vigentes en España es aquella (que, por otro lado, resulta tan frecuente respecto de tantas materias, llámense “novedosas”) conforme a la cual el precepto convencional se ocupa de efectuar, bien una mera remisión a las disposiciones legales vigentes en la materia, bien, incluso una reproducción literal de un determinado precepto legal.

⁷² Permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: “El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos contenidos y nuevos escenarios de la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Empleo/Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2020, pp. 34 y ss.

⁷³ GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022, pp. 581 y ss.; VALLECILLO GÁMEZ, M. R.: “El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017, p. 177 o ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizada al hilo de la Loi Travail N.º 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, pp. 2 y ss.

Este hábito, ciertamente no muy saludable (pues, reflexiónese, una norma que no aporta ninguna novedad, difícilmente tiene justificación jurídica) de nuestros interlocutores sociales, se deja notar especialmente en este momento en materia de IA, habida cuenta de que, como todavía es una materia novedosa (y que para muchos resulta aún irresistiblemente exótica), pero respecto de la cual es difícil precisar un contenido apropiado para incluir en el convenio, el recurso a la remisión o repetición legal parece una manera honrosa de lograr que dicha materia quede incorporada al contenido del convenio; pero, lógicamente, sin aportar ninguna norma *ex novo*, sino tan sólo aludiendo a la vigencia de las que resulten de aplicación.

Esta técnica, se insiste, no muy ortodoxa, ha sido recurrente en el pasado en ciertas materias (*vr. gr.*, en materia de prevención de riesgos laborales o desconexión digital) y parece que ahora ha encontrado un nuevo campo abonado en materia de Inteligencia Artificial y robótica.

Sea como fuere, al menos cabe reconocerle el valor pedagógico que tal labor de los interlocutores sociales presenta pues, cuando una materia es aún nueva y no está lo suficientemente consolidada en su aplicación real en el desenvolvimiento práctico de las relaciones laborales (y, desde luego, a pesar de todo, a la IA aún le resta camino para poder decir que tal proceso se encuentre concluso), su incorporación, aun cuando sea a título de mera remisión, en el texto del convenio, tiene el valor de dar a conocer la cuestión entre los operadores jurídico-laborales y va creando entre las organizaciones productivas y las personas trabajadoras una “cultura laboral” que, poco a poco, determina su asimilación por la capilaridad del tejido productivo.

Así, son numerosos los convenios que reproducen algunos de los preceptos normativos que se han mencionado a lo largo del presente trabajo y, de esta forma, los incorporan al clausulado; sirvan unos cuantos ejemplos señeros que permitan confirmar la anterior afirmación:

I.- En primer lugar, en este conjunto ha de hacerse mención a una tendencia, que abunda en tantos sectores de la negociación colectiva patria y que, se insiste, parece encontrar una nueva manifestación en lo tocante a la Inteligencia Artificial, conforme a la cual la norma paccionada se ve en la necesidad de efectuar una declaración programática, con ideas generales, muchas de ellas tomadas directamente de la letra de la Ley, para dar a entender la importancia de la IA y la necesidad de establecer garantías y cautelas que evite una utilización torticera o lesiva de derechos fundamentales⁷⁴.

II.- En segundo término, es relativamente frecuente encontrar normas paccionadas que reproducen el deber consagrado en el art. 64.4 ET (y que ya ha sido referido en su lugar oportuno) respecto del deber de información algorítmica a los representantes unitarios de

⁷⁴ Así, entre otros, Art. 14 CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 12 CC Telefónica España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) o CC Industria Producción Audio-visual (BOE núm. 85 de 6 de abril).

los trabajadores⁷⁵, lo que demuestra que es esta una práctica que, con llevar ya un tiempo presente en la letra de la Ley, aún ha de ser oportunamente recordada a los destinatarios de muchos convenios colectivos.

III.- En fin, hay normas paccionadas que reproducen, adaptadas, las previsiones del art. 22 RGPD, y contemplan que “todo trabajador tendrá derecho a que no sean tomadas decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, cuando ello le afecte jurídicamente o de modo similar”⁷⁶, algo que revela la importancia que la toma de decisiones algorítmica presenta en los procesos de gestión empresarial, como ya ha sido indicado en diversos momentos del presente discurso.

Sea como fuere, y sin negar el valor pedagógico de tales contenidos (máxime en una materia tan novedosa y compleja⁷⁷), lo cierto es que poco más que el llamado al tenor legal aporta, debiendo simplemente insistir ahora quien firma estas líneas en que en los años futuros habrán de irse no sólo repitiendo, sino ampliando el contenido y dotando de perfiles propios en cada empresa o sector las normas reguladoras de la IA.

3.- Algunas experiencias novedosas y enriquecedoras en la reciente negociación colectiva en materia de Inteligencia Artificial

Una tercera línea de convenios vendría dada por aquellos que no sólo no olvidan, si siquiera que se limitan a remitir, sino que entra a regular de forma concreta y desarrollan aspectos relativos a la IA. Estos son, sin duda, los más interesantes a los efectos del presente discurso y, por tanto, a los que más atención se va a dedicar.

Procede, empero, efectuar una advertencia previa; son pocos los que hacen una regulación acabada y sistemática de toda la problemática que la IA puede generar en el específico marco de las relaciones laborales habidas en su ámbito de aplicación. La mayor parte se ocupan de ordenar algún aspecto concreto, quizá por su importancia práctica puntual, o, a lo sumo, a detallar el contenido general previsto en la Ley.

Sea como fuere, a la vista de las normas paccionadas actualmente vigentes en España, es posible dar cuenta de los siguientes contenidos singulares que, si bien pueden ser más o menos puntuales (a veces sólo detectados en una o unas pocas regulaciones convencionales), resultan, desde luego, de interés y pueden marcar la impronta a seguir en los tiempos venideros:

⁷⁵ Por todos, art. 94 CC Industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del contenido exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); art. 31 CC Distribución de productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2023) o art. 38 Grupo Allianz (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023).

⁷⁶ Art. 50 CC Sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa núm. 97, 21 de mayo 2024). En igual sentido, pero haciendo alusión a “salvo en aquellos casos previstos por la ley”, art. 80 CC Sector de la Banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo 2021) o art. 35 CC Establecimientos Financieros de Crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

⁷⁷ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos personales de los trabajadores”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, cit., pp. 6347 y ss.

I.- Una tarea muy frecuente que asumen diversas normas paccionadas en esta materia es la de (ante lo parco del tenor legal del art. 64.4 ET, en su momento ya comentado) tratar de precisar y desarrollar el modo y manera de hacer efectiva la información algorítmica a los representantes de las personas trabajadoras, algo que, según han declarado importantes y recientes pronunciamientos judiciales (confirmando el tenor de las primeras normas legales habidas en la materia y que ya han sido comentadas) está llamada a convertirse en una piedra angular del derecho a la libertad sindical en los tiempos hipertecnológicos que se están empezando a vislumbrar⁷⁸.

Así, por ejemplo, alguna norma colectiva estable el momento temporal en que dicha información ha de ser facilitada, indicando que será “previamente” a su implantación y, en todo caso, cuando se produzca una modificación relevante⁷⁹. Otras, igualmente, se ocupan de detallar el contenido de esa información más allá de lo indicado en el genérico tenor legal⁸⁰, indicando además la razonabilidad de la medida incorporada⁸¹, si bien en algunos casos se hace con un tono restrictivo (y en contra a lo establecido por los primeros pronunciamientos judiciales habidos en la materia) para indicar que “nunca alcanzará al código fuente”⁸².

Incluso, alguna norma paccionada (con evidente y saludable voluntad garantista que puede servir de ejemplo futuro a los interlocutores sociales) extiende el deber de información algorítmica empresarial hacia los trabajadores individuales que puedan verse afectados por la implementación y potenciales decisiones que se puedan adoptar en la empresa a partir de la IA⁸³.

Pocos son, sin embargo y por el momento, los que establecen un deber de consulta, que trascienda de la mera información y que obligue a la empresa a abrir un verdadero proceso negociador para fijar todos los extremos relativos a la IA con los representantes de las personas trabajadoras⁸⁴.

⁷⁸ En este sentido, procede recordar que la SAN de 4 de julio de 2025 (núm. 101/2025) ha entendido lesivo del derecho fundamental a la libertad sindical negar esa información algorítmica a los representantes de los trabajadores.

⁷⁹ Art. 8 CC Air Nostrum Training Operations SLU (BO Comunidad Valenciana núm. 73, de 17 de abril de 2023) o art. 10 CC General de la Industria Química (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

⁸⁰ Art. 50 CC Gestoras de la información y documentación de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁸¹ Así, “cuando una empresa introduzca nuevas tecnologías... se deberán comunicar con carácter previo a los representantes de los trabajadores... indicando las razones que lo motivan... con el tiempo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias... y pudiendo emitir un infome con sus observaciones y sugerencias”, Art. 10 CC General de la Industria Química (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

⁸² Art. 42 CC Acciona Mobility SA (BOE núm. 44, de 21 de septiembre de 2023). Es de destacar, en este sentido, que la STS, Cont-adm., de 11 de septiembre de 2025 (núm. Recurso 7878/2024) obliga a proporcionar el código fuente de la aplicación usada por la empresa como parte integrante de este derecho de información algorítmica. Por tal motivo, la legalidad de aquellas cláusulas convencionales como la ahora comentada resulta dudosa y, seguramente, será fuente de litigiosidad en el futuro.

⁸³ Art. 50 CC Gestoras de la información y documentación de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁸⁴ Art. 47 CC Comercio de la Alimentación de A Coruña (BOP A Coruña núm. 206, de 31 de octubre de 2022).

III.- Alguna norma paccionada establece un órgano *ad hoc* llamado a tratar de gestionar la implementación y utilización de la Inteligencia Artificial en la empresa o sector de referencia. Así, por ejemplo, existen ejemplos en los que se crea una “Comisión mixta” que supervisará la entrega de información y será un canal de participación y de resolución de los posibles conflictos que se planteen en la materia digital cuando afecte a las condiciones de trabajo⁸⁵.

En parecido sentido, algún convenio se ocupa de asegurar que siempre habrá un supervisor humano (*human-in-command*) capaz de revisar las decisiones laborales automatizadas, designando quién ocupará tal tarea y recordando la ilicitud de manejar determinadas categorías de datos⁸⁶.

Además, algunos convenios desarrollan el deber empresarial de efectuar una auditoría algorítmica cuando se apliquen sistemas tecnológicos de Inteligencia Artificial, tratando de detectar posibles sesgos y discriminación en el ánimo de asegurar el carácter inocuo de su uso⁸⁷. En este sentido, algún convenio remite al test de uso responsable, previsto en la Declaración de agentes sociales europeos del sector de seguros sobre inteligencia artificial, de 16 de marzo de 2021⁸⁸.

IV.- En cuanto hace a la concreta regulación de las condiciones de trabajo, algunos convenios comienzan a hacer mención a la IA y la robótica en el proceso de definición de los grupos y categorías profesionales, quizá todavía de forma embrionaria, pero, sin duda, como preparación al proceso que está por venir (y del que se ha dado cuenta brevemente en la parte introductoria del presente ensayo) en el que la irrupción de la IA provocará la supresión de tareas humanas, relegando a la persona trabajadora a un papel de garante o supervisor en el mejor de los casos, y provocando la eliminación de puestos en el peor de ellos⁸⁹.

V.- Por su parte, y desde un punto de vista salarial, alguna norma pionera se ocupa de contemplar que el manejo de la IA (previa la formación necesaria) comportará un complemento de “policompetencia”, interesante solución que despeja, al menos en parte, las reticencias referidas en la parte inicial del presente estudio sobre cómo había de repartirse económicamente los potenciales y fabulosos incrementos de productividad (y beneficio) que se deriven de la implementación de la Inteligencia artificial y la robótica⁹⁰.

VI.- Algún convenio se refiere a algo absolutamente crucial desde el punto de vista de la incorporación de la IA a la empresa, cual es que se deba facilitar “la formación adecuada

⁸⁵ Así, art. 42 CC Acciona Mobility SA (BOE núm. 44, de 21 de septiembre de 2023) o art. 68 Acuerdo Just Eat, de 17 de diciembre de 2021.

⁸⁶ Art. 50 CC Gestoras de la información y documentación de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁸⁷ Disposición Transitoria 11ª CC Grandes Almacenes (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021).

⁸⁸ Art. 14 CC Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

⁸⁹ Así, art. 15 CC Empresas de Consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); Anexo I CC Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2019) o CC Bureau Veritas Inspección y Testing (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

⁹⁰ Art. 25 CC Valeo Térmica SA (BOP Zaragoza núm. 242, de 21 de octubre).

y precisa” para que las personas trabajadoras estén preparadas para abordar el “desarrollo de su nueva función”⁹¹.

VII.- En cuanto hace al ejercicio del poder de dirección y el orden disciplinario en la empresa, es posible detectar algún convenio que tipifica como falta muy grave “descifrar, o intentar descifrar, los sistemas algorítmicos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad”⁹².

III.- A modo de conclusión: el intento de domeñar a Faetonte en el marco de las relaciones laborales (y por la negociación colectiva) en la época de la Inteligencia Artificial consolidada

El discurso va tocando a su fin, pero antes de darlo por terminado conviene efectuar unas reflexiones finales, a modo de breve conclusión, sobre cuán relevante está siendo el proceso de la masiva incorporación de la Inteligencia Artificial en el ámbito de las relaciones laborales y, muy en particular, sobre el papel que está jugando y habrá de jugar en el futuro la negociación colectiva en tal escenario.

Seguro recuerda el lector el mito clásico de Faetonte, que tan elegantemente retratara Ovidio en su *Metamorfosis*: el hijo de Helios asume de forma insolente la tarea de conducir el Carro del Sol y, como no tiene suficiente capacidad para llevar a cabo tal proeza, está a punto de provocar una catástrofe. Al final ha de intervenir Zeus para derribarlo con su poderoso rayo y restablecer el orden natural de las cosas. Este hermoso símil (igual que otros como el del “aprendiz de brujo” de Goethe, immortalizado en la cultura popular en la célebre película de Disney), aboca a considerar los problemas que provocan aquellas situaciones en las que los seres humanos intentan asumir poderes y facultades que están por encima de su capacidad y entendimiento.

Muy significativa resultaba su consideración en el inicio de la era atómica, cuando por primera vez el mundo se vio amenazado de destrucción absoluta. Pero no menos precisa es su consideración en este momento, en el que una nueva y poderosa tecnología ha irrumpido para cambiarlo todo, con consecuencias aún no determinadas de forma precisa⁹³.

Desde luego, si algo se puede afirmar con bastante seguridad es que, a diferencia de cuanto se cuenta en el mito, en la realidad no habrá una intervención divina (*Deus ex machina*) que salve a la humanidad del desastre. Serán las actuaciones que se desarrollen y las garantías que se establezcan (al menos por un tiempo, mientras los humanos aún podamos conservar el control) las que puedan hacer que la Inteligencia artificial y la robótica (que presentan innegables cargas ambivalentes) terminen desencadenando el apocalipsis o creando un nuevo y tecnológico Jardín del Edén.

⁹¹ Art. 10 CC General de la Industria Química (BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

⁹² Art. 73 CC ONCE y su personal (BOE núm. 16, de 18 de enero de 2018) o art. 94 CC Vivienda y suelo de Euskadi (BO País Vasco núm. 55, de 20 de marzo de 2017).

⁹³ HARARI, Y.N.: *Nexus. Una breve historia de las redes de información desde la Edad de Piedra hasta la Inteligencia Artificial*, cit. p. 11.

Resulta harto evidente que entre esas garantías han de ocupar un papel relevante las normas jurídicas, y, por cuanto hace al específico ámbito de las relaciones laborales, entre ellas y además de los referentes generales (de los que se ha dado cuenta a lo largo del presente ensayo), los convenios colectivos, llamados a jugar un papel significativo en esta gran encrucijada en la que se encuentra la humanidad; todo sea para lograr evitar que un nuevo Faetonte (que aquí y gracias al ubicuo y omnímodo poder de la tecnológica, puede ser encarnado por casi cualquier empresa⁹⁴) tenga de nuevo tentaciones de usar un increíble poder en términos inapropiados y con potenciales consecuencias terribles, lo que pondría en tela de juicio la recta implantación de un sistema de “democracia digital en la empresa”⁹⁵.

Sin embargo, como se ha explicado a lo largo del presente trabajo, tal tarea aún se encuentra en la negociación colectiva patria en una fase embrionaria y germinal, cargada de expectativas que en (cada vez más) ocasiones encuentran traducción concreta en la práctica negocial.

En efecto, como se ha descrito, la mayor parte de los convenios se encuentran ayunos de una regulación específica de la IA dirigida a su ámbito de aplicación, pero tal carencia se está revertiendo a un ritmo acelerado (que hace que la mejor doctrina aluda a un “giro copernicano”⁹⁶) y es de esperar que se acelere en los próximos tiempos.

Así, junto con algunos convenios que recogen las ya célebres remisiones a la normativa de aplicación, reproduciendo en algunos casos el tenor legal en el propio articulado del convenio, comienzan a ser frecuentes las normas paccionadas que realizan aportaciones verdaderamente innovadoras en la materia, aun cuando de momento, sea una minoría y quepa circunscribirlas a ámbitos muy específicos.

Desde luego, esta situación está llamada a cambiar en los próximos años, si bien no es posible desconocer que se enfrenta a no pocos y muy notables desafíos. Al menos a juicio de quien firma estas líneas podrían enumerarse los siguientes:

I.- El propio devenir de la IA, que todavía es incierto, pero en cualquiera caso resulta vertiginoso, y que hace que cualesquiera garantías jurídicas que quieran implementarse, sea en normas con rango legal, sea (como ahora se estudia) en normas paccionadas, estén

⁹⁴ Por todos, SAÉZ LARA, C.: “Prohibición de discriminación y sistemas de inteligencia artificial” en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, cit., pp. 435 y ss.; OLARTE ENCABO, S.: “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: un reto para la normativa antidiscriminatoria”, cit., pp. 12 y ss. o MERCADER UGUINA, J.: “Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data”, cit., pp. 4 y ss.

⁹⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo*, cit., pp. 73 y ss. o RIVAS VALLEJO, P.: “La gestión analítica de personas en la era digital: su impacto sobre los derechos fundamentales”, cit., pp. 191 y ss.

⁹⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, cit., p. 338.

llamadas a quedar rápida y completamente obsoletas y desfasadas por el curso de los acontecimientos⁹⁷.

II.- Relacionado con lo anterior, las difíciles relaciones que pueden darse en esta materia entre la Ley y el Convenio, en la que, como se acaba de decir, las normas legales están llamadas a quedar rápidamente desactualizadas (por mor del imparable avance tecnológico) y los convenios (u otras prácticas empresariales dirigidas a ordenar el fenómeno) habrán de actualizarse a una velocidad desacostumbrada⁹⁸.

III.- La complicación técnica que en la generalidad de los casos va aparejada a la IA y la robótica, realidades difíciles de entender⁹⁹, que a veces parecen verdaderamente ciencia ficción y que hace que no resulte fácil para los interlocutores sociales conocer su funcionamiento y potencialidades¹⁰⁰.

Evidentemente, la generalización de la IA en las regulaciones contenidas en los convenios colectivos requerirá un esfuerzo formativo ingente, en aras de permitir que los interlocutores sociales adquieran cabal comprensión de los posibles efectos que la IA tiene en su ámbito y sector y, lo que quizá resulte más difícil, cuáles son los mecanismos y garantías destinados a evitarlos o, al menos, paliarlos¹⁰¹.

Aún son muchos los espacios negociales que pueden ser desarrollados: desde la concreción de aspectos regulados con carácter más genérico en la letra de la Ley (información algorítmica, auditorías...), hasta la ampliación de los parámetros legales (establecimiento de un proceso de verdadera negociación y no mera información sobre los aspectos relacionados con la IA, abordaje de los problemas de empleabilidad y condiciones de trabajo que pueda generar la aplicación de la IA, etc.)¹⁰².

Sea como fuere, el desafío es en verdad impresionante y, aun cuando el problema trasciende el ámbito específico de una empresa o sector (y se convierte en algo universal), lo cierto es que en todos los niveles (también y por cuanto ahora ocupa, en el de la negociación colectiva) se pueden tratar de establecer cautelas que eviten caer en la tentación a la que sucumbió Faetonte.

A la debida concienciación del problema pretenden haber contribuido las líneas del presente ensayo, que de esta forma encuentra su oportuno final.

⁹⁷ NAVARRO NIETO, F.: “Las fuentes del Derecho del Trabajo y el impacto de la IA: norma estatal y negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, cit., pp. 367 y ss.

⁹⁸ Al respecto, SÁEZ LARA, C.: “Inteligencia Artificial en la empresa y negociación colectiva”, en AA.VV.: *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, cit., pp. 32 y ss.

⁹⁹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos personales de los trabajadores”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, cit., pp. 6347 y ss.

¹⁰⁰ LAHERA FORTEZA, J.: “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial digital del Siglo XXI: propuesta de reforma”, cit., pp. 823 y ss.

¹⁰¹ CRUZ VILLALÓN, J.: “IA y sistema de negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, cit., pp. 1203 y ss.

¹⁰² ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, cit., p. 322.

BIBLIOGRAFÍA

- ADAMS-PRASSL, J.: “Regulating algorithms at work. Lessons for an European approach to artificial intelligence”, *European Labor Law Journal*, Vol. 13, 1, 2022.
- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Digitalización y robótica: cuestiones a debate en materia de Seguridad Social”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.: THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Impacto de la inteligencia artificial en el mundo laboral*, Aranzadi Thompson, Pamplona, 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Impacto de la Inteligencia Artificial en la negociación colectiva”, en AA.VV.: *Digitalización y Teletrabajo en la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2025.
- BRYNJOLFSSON, E. y McAfee, A.: “Will humans go the way of horses”, *Foreign Affairs*, Vol 94, 2015.
- CABEZA PEREIRO, J.: “La digitalización como factor de fractura del mercado de trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 155, 2020.
- CAIRÓS BARRETO, D.M.: *Una nueva concepción del tiempo de trabajo en la era digital*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- CARDONA RUBERT, B.: “Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: la necesaria directiva de mejora de las condiciones de los trabajadores de plataformas”, *Documentación Laboral*, núm. 129, 2023.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi Thompson Reuters, Cizur Menor, 2020.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “IA y sistema de negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.
- DEL REY GUANTER, S.: “Contrato de trabajo, facultades empresariales de dirección, control y disciplinarias y sistemas de IA”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Selección de trabajadores y algoritmos: desafíos ante las nuevas formas de reclutamiento*, Aranzadi Thomson, Pamplona, 2022.
- GALA DURÁN, C.: “Digitalización, Inteligencia Artificial y Seguridad Social”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

GARCÍA MURCIA, J.: “Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.: THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

GARCÍA MURCIA, J.: “Inteligencia artificial y deberes de las personas trabajadoras. La formación en cuento deber”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

GARCÍA PIÑEIRO, N.: “Políticas de empleo y nuevas tecnologías”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.: THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

GARCÍA QUIÑONES, J.C.: “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas Laborales*, núm. 167, 2021.

GIGERENZER, G.: *How to stay smart in a smart World: Why human intelligence still beats algorithms*, MIT press, Cambridge, 2022.

GIL PLANA, J.: “Configuración legal del derecho a la desconexión digital”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. et alii, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid, BOE, 2022.

GINÉS I FABREGAS, A.: “Sesgos algorítmicos en la automatización de decisiones en el ámbito laboral: evidencia práctica”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Aranzadi Thompson, Pamplona, 2022.

GOERLICH PESET, J.M.: “Impacto de la IA en la determinación funcional de la prestación laboral”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

GÓMEZ SALGADO, M.A.: *La cuarta revolución industrial y su impacto en la productividad, el empleo y las relaciones laborales*, Aranzadi Thompson, Cizur Menor, 2021.

GOÑI SEIN, J.L.: “Innovaciones tecnológicas, Inteligencia Artificial y derechos humanos en el trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019.

GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa*, Bomarzo, Albacete, 2019.

GRACE, K. et alii: “Thousands of AI authors on the future of AI”, *Journal of Artificial Intelligence Research*, Vol. 84, 9, 2024.

GREVE, B.: “The digital economy and the future of European welfare state”, *International Social Security Review*, Vol. 72, núm. 3, 2019.

HARARI, Y.N.: *Nexus. Una breve historia de las redes de información desde la Edad de Piedra hasta la Inteligencia Artificial*, Debate, Barcelona, 2024.

KARLAN, B.: “Human achievement and Artificial Intelligence”, *Ethics and Information Technology*, Vol. 25, 2023.

KISSEL, R.: *Algorhtmic trading methods: applications using advanced statistics, optimization and machine learning techniques*, Academic Press, Londres, 2021.

KOESTLER, A.: *The sleepwalkers: a History of man's changing visions of the Universe*, Penguin books, Londres, 2014.

KURZWEIL, R.: *The singularity is nearer: when we merge with IA*, Boedly Head, Londres, 2024.

LAHERA FORTEZA, J.: “La falta de adaptación de los representantes de los trabajadores a la realidad empresarial digital del Siglo XXI: propuesta de reforma”, en AA.VV. (MONREAL BRINSVAERD, E.: THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., Eds.): *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

LUQUE PARRA, M.: “IA y protección de la salud y seguridad en el trabajo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER,S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

MARTÍNEZ FONS, D.: “IA y normativa de la UE: un análisis general del reglamento de la Unión Europea de Inteligencia Artificial desde la perspectiva de las relaciones de trabajo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER,S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

MEJIAS, U.A. y COULDRY, N.: *Data grab. The new colonialilsm of Big Tech and How to fight back*, Ebury, Londres, 2024.

MERCADER UGUINA, J.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.

MERCADER UGUINA, J.: “Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data”, *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 2, núm. 2, 2021.

MERCADER UGUINA, J.: “En busca del empleador invisible: algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo”, *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núm. 100, 2022.

MERCADER UGUINA, J.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

MERCADER UGUINA, J.: “Reflexiones sobre los efectos de la simultánea creación, destrucción y transformación del empleo en la era digital”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

MERCADER UGUINA, J.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

MERCADER UGUINA, J. y ALONSO BARRERA, P.: “Retribución y sus distintos componentes en un contexto neotecnológico: contribución de la IA a la determinación del salario variable y el salario de igual valor”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER,S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

MERCADER UGUINA, J. y VELASCO PARDO, B.: “El impacto en lo laboral del Reglamento de Inteligencia Artificial”, *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 23, 2025.

MIÑARO YANINI, M.: “Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un pretendido cambio cultural”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 423, 2018.

MOLINA HERMOSILLA, O.: “Inteligencia artificial, *big data* y Derecho a la protección de datos de las personas trabajadoras”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 6, 2023.

MONEREO PÉREZ, J.L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “Algoritmos e inteligencia artificial. Implicaciones jurídico-laborales. Un enfoque desde la perspectiva de los derechos”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo Laborum*, núm. 8, 2023.

MOROROZ, E.: *The Net delusion: the dark side of Internet freedom*, Public Affairs, Nueva York, 2012.

MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

NAVARRO NIETO, F.: “Las fuentes del Derecho del Trabajo y el impacto de la IA: norma estatal y negociación colectiva”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

OLARTE ENCABO, S.: “La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: un reto para la normativa antidiscriminatoria”, *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020.

PASTOR MARTÍNEZ, A.: “Gestión algorítmica del tiempo de trabajo o la persistencia del tiempo”, en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

PÉREZ ÁGUILA, S.: “Los riesgos psicosociales en un mercado laboral digitalizado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 255, 2022.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

PÉREZ DEL PRADO, D.: *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.

RIVAS VALLEJO, P.: “La gestión analítica de personas en la era digital: su impacto sobre los derechos fundamentales”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

RODRÍGUEZ CARDO, I.A.: “Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica ¿Hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 253, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derecho laborales digitales, garantías e interrogantes*, Aranzadi Thomsom Reuters, Cizur Menor, 2019.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos personales de los trabajadores”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.,

Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras en un contexto productivo postpandemia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Acceso al empleo, formación y contratación en el contexto de la digitalización”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Nacional AEDTSS*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

SAÉZ LARA, C.: “Inteligencia Artificial en la empresa y negociación colectiva”, en AA.VV.: *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Bomarzo, Albacete, 2021.

SAÉZ LARA, C.: “Prohibición de discriminación y sistemas de inteligencia artificial” en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., Dir.): *Tratado sobre inteligencia artificial y relaciones de trabajo*, La Ley, Madrid, 2025.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. y GRAU RUIZ, M.A.: “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo”, *Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías*, núm. 50, 2019.

SERRANO ARGUESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *IUSLabor*, núm., 2, 2019.

SPITALE, G. et allí: “AI mode GPT-3 (des)informs us better than humans”, *Science Advances*, núm. 26, 2023.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “El lento (pero firme) proceso de decantación de los límites del poder de control empresarial en la era tecnológica”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2007.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 415, 2017.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “El eterno retorno a los mitos de ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/postindustrial”, *RTSS (CEF)*, núm. 452, 2020.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos contenidos y nuevos escenarios de la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Empleo/Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2020.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: “Los poderes de dirección y control de la empresa y el derecho de la protección de datos”, *Documentación Laboral*, núm. 126, Vol. II, 2022.

TODOLÍ SIGNES, A.: “Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y en la reputación digital de las personas trabajadoras”, en AA.VV. (MOLINA NAVARRETE, C. y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., Eds.): *De la economía digital a la sociedad del E-work decente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

TODOLÍ SIGNES, A.: *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*, Aranzadi, Pamplona, 2023.

VALVERDE ASECIO, A.J.: “La propuesta de directiva sobre el trabajo en plataformas.”, *Temas Laborales*, num. 168, 2023.

VAN PARIJS, P.: “Basic income: a simple and powerful idea for the twenty-first century”, *Politics and Society*, Vol. 32, 1, 2004.

VICENTE PALACIO, A.: “La inteligencia artificial en la Ley integral para la igualdad y no discriminación”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023.

VIDA FERNÁNDEZ, J.: “Los retos de la regulación de la inteligencia artificial: algunas aportaciones desde la perspectiva europea”, en AA.VV. (DE LA QUADRA SALCEDO, J.L y PIÑAR MAÑAS, J.L., Dirs.): *Sociedad digital y Derecho*, BOE, Madrid, 2018.