

LA GOBERNANZA DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL POR PARTE DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FERNANDO FITA ORTEGA

Profesor T.U. de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social – Universitat de València.

Resumen: El trabajo analiza el papel del diálogo social y de la negociación colectiva en la gobernanza de la digitalización y de la inteligencia artificial en las relaciones laborales, destacando tanto las oportunidades como los riesgos que estas transformaciones generan para los derechos de las personas trabajadoras. Partiendo del marco normativo internacional, europeo y español, se examinan las llamadas explícitas a la negociación colectiva como instrumento clave para garantizar una transición digital justa, inclusiva y respetuosa con los derechos fundamentales.

1. INTRODUCCIÓN

La rápida transformación digital de la economía y la sociedad exige una respuesta igualmente ágil que favorezca la gobernanza del impacto de aquélla en el seno de las relaciones laborales, pues si bien son innumerables las ventajas que lleva aparejado el progreso tecnológico y, por lo aquí nos ocupa, la proliferación de la digitalización y la inteligencia artificial (I.A.) en los procesos productivos, resultan igualmente innegables los múltiples riesgos que para los derechos de las personas trabajadoras plantea.¹ Desde este punto de vista, el

1. Entre otros, riesgos para la protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, fatiga informática, conectividad digital permanente, o, cuando se combina la digitalización con el teletrabajo, el riesgo de horarios de trabajo descontrolados, aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas

diálogo social en general, y la negociación colectiva en particular, se han configurado desde siempre como la principal herramienta de adaptación de la normativa al contexto productivo, económico y social en el que se desenvuelven las relaciones de trabajo,² resultando igualmente esenciales en la gobernanza del avance de la digitalización en las relaciones laborales.³

Así pues, también respecto de esta materia la negociación colectiva está llamada a jugar un papel esencial, el cual resulta incluso más necesario en un contexto generalizado de debilidad política que dificulta la adopción de reglas generales. En efecto, si el poder legislativo se caracteriza por su lentitud a la hora de formalizar propuestas reguladoras de la realidad a las que se dirige, los cada vez más frecuentes difíciles equilibrios de poder en los gobiernos -como consecuencia de una realidad social cuya polarización y complejidad avanza progresivamente alejándonos de los tiempos de las grandes mayorías en los parlamentos-, genera trabas a la adopción de normas por el poder legislativo, o a la ratificación por éste de las acordadas por el poder ejecutivo.

Por consiguiente, el diálogo social y la negociación colectiva constituyen una herramienta clave para una transición justa, encaminando la introducción de la Inteligencia Artificial y la digitalización en el trabajo de forma justa, transparente e inclusiva. En el desarrollo de esta misión, son diversos los frentes a abordar para facilitarla. El primero de ellos, sin ningún género de duda, consiste en reforzar el papel institucional (diálogo social) y negociador (convenios

a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital -incrementando la brecha digital- o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna.

Otros riesgos, vinculados a la precarización a que puede conducir el proceso de digitalización del trabajo, son subrayados por ÁLVAREZ CUESTA, Henar.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 42, 2019, p. 16-19.

2. Como se destaca desde la OIT, las instituciones de diálogo social -componente fundamental del buen gobierno- y de negociación colectiva -que constituye una de las formas importantes que adopta el diálogo social- contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales. OIT, Departamento de Relaciones Laborales y Empleo. *Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154*. Ginebra 2011. [https://www.ilo.org/es/media/345861/download#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20constituye%20un,servicio%20de%20la%20justicia%20social.\(acceso noviembre 2025\)](https://www.ilo.org/es/media/345861/download#:~:text=La%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20constituye%20un,servicio%20de%20la%20justicia%20social.(acceso%20noviembre%202025))
3. En igual sentido, ROCHA SÁNCHEZ, F.: “El (emergente) papel del diálogo social en la gobernanza de la dimensión laboral de la digitalización”, *Cuadernos de relaciones laborales*, Vol. 40, Núm. 2, 2022, p. 367-385. Desde el plano de las organizaciones sindicales internacionales, INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION (ITUC), *Artificial intelligence: what are the implications for trade unions?*. Bruselas, octubre 2025, p. 15 y 18.

colectivos) de los agentes sociales en sus respectivos ámbitos, tanto del banco social como del empresarial. Sin unos agentes sociales fuertes -en presencia, autonomía y competencias- difícilmente se puede garantizar su papel en la gobernanza de las relaciones laborales.

Dadas las limitaciones de extensión impuestas en la presentación del presente texto, únicamente se va a abordar la cuestión de las competencias, dejando para otro análisis las consideraciones relativas al favorecimiento de la efectiva presencia de representantes y su autonomía (sobre la que la suficiencia financiera es garantía de independencia)

2. LA LLAMADA AL DIÁLOGO SOCIAL Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA GOBERNANZA DE LA I.A. EN EL TRABAJO

En consonancia con la importancia que la OIT viene atribuyendo a la negociación colectiva para facilitar la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, dando respuestas y permitiendo a las partes adaptar las normas a sus circunstancias especiales así como modificarlas si cambian las circunstancias,⁴ tanto en el plano nacional como en el de la Unión Europea cabe apreciar con claridad la llamada que las diversas normas que regulan cuestiones relativas a la digitalización de la economía están efectuando a la negociación colectiva. En este sentido, y por lo que se refiere a una normativa europea que recientemente ha incorporado nuevas disposiciones que afectan a la materia⁵ -encontrándose algunas todavía pendiente de su plena vigencia-, cabe destacar que en ella se configura la negociación colectiva como un instrumento clave de gobernanza ante el avance de la inteligencia artificial y la digitalización en las relaciones laborales, desplegando facultades específicas en diversas materias esenciales para la protección de derechos, la supervisión de sistemas automatizados y la adaptación organizativa.

De esta normativa se desprende que a la negociación colectiva se le otorga una función transversal para la gobernanza de la inteligencia artificial y digita-

4. OIT, *Informe sobre el diálogo social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente*. Ginebra, 2022.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf (acceso noviembre 2025)

5. Reglamento 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial); Directiva 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas; Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

lización laboral, agrupando sus competencias en materias clave como protección de derechos, supervisión de sistemas automatizados, adaptación organizativa, formación profesional, protección de datos y prevención de riesgos. Con ello se persigue garantizar un marco dinámico de participación social y diálogo efectivo frente a los retos y oportunidades tecnológicos, asegurando que la transformación digital del trabajo se oriente bajo criterios de equidad, transparencia y colaboración.

Así, además de recodar y reforzar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores acerca de la decisión de poner en servicio o utilizar sistemas de IA,⁶ o cuando por parte de las plataformas digitales de trabajo se adopten decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento, o de sistemas automatizados de toma de decisiones, o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas,⁷ pueden apreciarse disposiciones bien dirigidas a evitar frenos a la negociación,⁸ bien orientadas a promocionar directamente la negociación colectiva, tal y como sucede en la Directiva sobre trabajo en plataformas (Directiva 2024/2831), en cuyo artículo 25 exige a los Estados miembros, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y teniendo en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, la obligación de adoptar medidas adecuadas para promover el papel de los interlocutores sociales así como el de fomentar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el trabajo en plataformas, con objeto de facilitar el ejercicio de los derechos laborales relacionados con la gestión algorítmica.

En el ámbito nacional, las llamadas al diálogo social y a la negociación colectiva resultan, por la propia configuración del marco regulador de las relaciones laborales, más exhaustivas. De este modo, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD):

- impone la participación de los representantes de los trabajadores en la determinación de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en el trabajo (art. 87^o);

6. Considerando 92 y artículo 26.7 del Reglamento 2024/1689.

7. Artículo 13.2 de la Directiva 2024/2831.

8. En este sentido, el artículo 2.11 del Reglamento 2024/1689 recuerda su carácter de norma, de modo que las disposiciones en él contenidas no puedan suponer un obstáculo a aquellas otras que resulten más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores.

9. Esta norma exige, además, que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, con objeto de validar el acce-

- remite a la negociación colectiva -o, en su defecto, acuerdo colectivo- la identificación de las modalidades del derecho a la desconexión digital¹⁰ (art. 88.2);
- exige la audiencia previa de los representantes de los trabajadores a la hora de elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (88.3).
- Junto a ello, en los artículos 89 (*uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo*) y 90 (*utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*) se requiere la información previa y expresa a los representantes de los trabajadores con objeto de garantizar la intimidad cuando se empleen esas herramientas de control de la actividad productiva. Finalmente, esta norma (art. 91) reconoce expresamente el papel de la negociación colectiva a la hora de establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

De otra parte, la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia contiene también múltiples remisiones y referencias a los procesos de diálogo y negociación colectiva en materia de digitalización, dado que, en numerosas ocasiones, trabajo a distancia y digitalización del proceso productivo irán de la mano. De este modo, la norma prevé:

- la participación de los representantes de los trabajadores la elaboración de instrucciones en materia de protección de datos (art. 7.j) o sobre seguridad de la información (7.k);
- que la negociación colectiva pueda contemplar referencias a los derechos de dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad (art. 11) o la determinación del mecanismo para

so por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados. Tales especificaciones pueden (deberían) ser objeto de la negociación colectiva.

10. Las cuales deben atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral, y han de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

determinar y compensar los gastos que pudiera general el trabajo a distancia, previéndose expresamente que éste no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 12)

- una referencia a lo que pudiera disponer la negociación colectiva en materia de flexibilización horaria (art. 13) así como al registro horario (art. 14)
- recuerda la necesidad de que las empresas, contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, establezcan los criterios de utilización de los dispositivos digitales (art. 17);
- impone la obligación empresarial de elaborar, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (art. 18.2):
- recuerda que los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso (art. 18.2);
- se refiere a las posibles disposiciones de la negociación colectiva en materia condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos (art. 21)
- si bien no aborda expresamente la cuestión de la participación de los representantes o la negociación colectiva, otro ámbito ofrecido al diálogo social se deriva de la obligación empresarial de adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos (art. 22);
- finalmente, en la Disposición adicional primera se prevé que la negociación colectiva pueda identificar los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, así como las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral median-

te esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Con este entramado normativo, completado por la libertad negocial a la hora de abordar contenidos previsto en el artículo 85 ET, se desprende la relevancia del diálogo social en la gobernanza de la digitalización, pues no solamente se contemplan referencias directas al mismo, sino que también las obligaciones de información y consulta que se contemplan habilitan a la negociación colectiva para la elaboración de protocolos y garantías adicionales sobre su despliegue.

3. LAS RESPUESTAS DESDE EL DIÁLOGO SOCIAL EUROPEO A LOS RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA I.A. EN EL TRABAJO

3.1 El diálogo social intersectorial sobre esta materia en el ámbito de la Unión Europea

El diálogo social constituye un pilar esencial de la política social comunitaria. A través de él se ha conseguido impulsar diferentes acuerdos marco con objeto de hacer frente a los desafíos y transformaciones del mercado laboral, alguno de los cuales acabaron transformándose en disposiciones legales (Directivas¹¹).

En la materia que nos concierne, cabe desatacar el Acuerdo Marco Europeo sobre transformación digital, firmado en 2020 por los interlocutores sociales europeos (BusinessEurope, SMEunited, SGIEurope y la CES) para ofrecer un marco de actuación consensuada que abordase la transición digital del mundo laboral en Europa.¹²

Al objeto de fomentar la concienciación y mejora de la comprensión de los retos y oportunidades derivados de la transformación digital entre empleadores, trabajadores y sus representantes, y a través de un enfoque colaborativo entre todos los agentes sociales, el Acuerdo busca apoyar la integración de la tecnología digital desde una perspectiva centrada en el ser humano y en la

11. Es el caso de la Directiva 2010/18, relativa al permiso parental, que deriva del Acuerdo marco sobre permiso parental de 1996 (revisada en 2009); Directiva 1999/70 relativa a los contratos de duración determinada, resultante del Acuerdo marco de 1999; o la Directiva 97/81 relativa al trabajo a tiempo parcial, basada en el Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial de 1997.

12. <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>

mejora de la productividad, desde el respeto de los derechos laborales. Para avanzar en esta dirección, el Acuerdo gira en torno a cuatro aspectos que lo vertebran: la cuestión de las competencias digitales y *empleabilidad*; las modalidades de conexión y desconexión; la inteligencia artificial y garantía del principio de control humano, y, finalmente, el respeto de la dignidad humana y vigilancia tecnológica.

Interesa destacar, respecto del proceso contemplado en él, su carácter dinámico y circular, de modo que no se limita a efectuar una foto fija de análisis del estado de la cuestión, sino que propone un proceso que, dividido en fases y sin olvidar las distintas situaciones nacionales, sectoriales o empresariales, contempla medidas de apoyo, supervisión y evaluación periódica de la eficacia de las acciones implementadas. Se trata de una dinámica de evaluación continua de la situación (muy cambiante cuando hablamos de la implantación de tecnología en el proceso productivo), de propuestas que le den respuesta adecuada y de evaluación de su eficacia, así como de los logros obtenidos. Este diseño dinámico recuerda en buena medida al *método abierto de coordinación* implantado en el Título IX del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea en materia de empleo.¹³

El Acuerdo supone un punto de inflexión para reforzar el papel de la negociación colectiva en la gobernanza de la transformación digital, constituyendo una guía y compromiso intersectorial para gestionar conjuntamente los efectos sociales, laborales y organizativos de la digitalización, promoviendo soluciones negociadas y adaptativas que preserven los derechos fundamentales y la dignidad en el ámbito laboral.

13. El "*método abierto de coordinación*", impulsado con la aparición de la *Estrategia Europea de Empleo* consiste en un mecanismo circular que supone la elaboración anual por parte del Consejo de las orientaciones a tener en cuenta por los Estados miembros en el diseño de sus respectivas políticas de empleo (art. 148.2 TFUE). Para ello se establece un sistema de control de la evolución del empleo a través de un procedimiento de examen de la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros mediante los informes que anualmente deberá presentar cada Estado al Consejo y a la Comisión (arts. 148.3 y 148.4 TFUE) y respecto de las que el Consejo formula recomendaciones a los mismos (art. 148.4 TFUE). Este mecanismo culmina con la elaboración de un informe anual conjunto entre Consejo y Comisión, dirigido al Consejo Europeo, relativo a la situación de empleo en la Unión Europea, y sobre la aplicación de las orientaciones para el empleo (art. 148.5 TFUE), sobre cuya base el Consejo Europeo examina la situación del empleo y adopta conclusiones al respecto, que sirven, a su vez, a que el Consejo elabore las nuevas orientaciones a seguir en la materia (art. 148.1 TFUE) favoreciendo el intercambio permanente de las buenas prácticas en materia de empleo seguidas en los distintos Estados miembro.

3.2 El diálogo social sectorial (banca y seguros) sobre esta materia en el ámbito de la Unión Europea

Junto a este resultado del diálogo social de carácter intersectorial, cabe hacer referencia a los acuerdos y declaraciones de alcance sectorial alcanzados en el ámbito de la banca y los seguros, siendo este último el precursor de los resultados del diálogo social mantenido a nivel europeo sobre el impacto en este sector en materia de digitalización¹⁴ e inteligencia artificial,¹⁵ sobre la que también el sector de la banca ha alcanzado algunos frutos como resultado del diálogo social.¹⁶

Por lo que se refiere al impacto de la digitalización, la evolución de los acuerdos suscritos en el sector asegurador europeo evidencia una progresiva sofisticación en el tratamiento de los retos derivados de la digitalización y la inteligencia artificial, así como un énfasis creciente en la protección de los trabajadores, la formación continua y la mejora de los marcos regulatorios. De este modo, la declaración de 2016 aborda por primera vez de forma integral los efectos sociales de la digitalización en el sector seguros, con especial atención a la transformación de los procesos laborales y al impacto de las nuevas tecnologías. Tras destacar el valor del diálogo social, la importancia del marco legal europeo y nacional, así como la necesidad de actualizar las competencias de los empleados para afrontar el cambio digital, en esta declaración se hace referencia, como materias más destacadas, a la protección de datos, a la conciliación entre vida laboral y personal, a la formación, así como al papel de los representantes de los trabajadores en el nuevo entorno digital.

14. *Joint Declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector* (2016) y *Joint statement on the effects of regulatory requirements and compliance on employees* (2019)

<https://insurancEurope.eu/publications/1903/joint-declaration-on-the-social-effects-of-digitalisation/download/Joint+declaration%20on%20the%20social%20effects%20of%20digitalisation.pdf> (acceso noviembre 2025)

https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2019/02/20190215_SSDC_Insurance_declaration_regulation_final-to-sign.pdf (acceso noviembre 2025)

15. *Joint declaration on Artificial Intelligence by the European social partners in the insurance sector* (2021)

https://irshare.eu/wp-content/uploads/2024/06/EN-issdc-joint-declaration-on-artificial-intelligence-final-draft_1616056252.pdf (acceso noviembre 2025)

16. *Declaración conjunta sobre las repercusiones de la inteligencia artificial en el empleo de los agentes sociales europeos del sector bancario* (2024) <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/07/Signed-Joint-Declaration-Spanish.pdf> (acceso noviembre 2025)

Como respuesta a las reformas regulatorias post-crisis financiera, la declaración de 2019 pone el foco en los efectos que la proliferación normativa y los procesos de cumplimiento tienen sobre la carga de trabajo, el bienestar y la formación de los empleados. En él se abordan cuatro cuestiones clave: Formación y recualificación digital; tiempo y lugar de trabajo; gestión social del cambio digital; y representación de los empleados en la era digital.

Sobre formación, el documento otorga especial relevancia a la formación continua como vía de actualización de competencias, que se constituiría en la herramienta de garantía del mantenimiento de la *empleabilidad* en la era digital, subrayando que en la formación existe una responsabilidad compartida entre empresas y empleados. Por lo que se refiere al tiempo y lugar de trabajo, se subraya la oportunidad -y los riesgos- asociados a la mayor autonomía para determinar horarios y lugares de trabajo en un entorno digitalizado, poniendo énfasis en el equilibrio entre flexibilidad y prevención de riesgos psicosociales, abogando por marcos claros que permitan conciliar la vida laboral y personal, así como que permitan evitar la “hiperconectividad”. Promueve, pues, una cultura organizativa que reconozca los límites entre trabajo y tiempo personal. En cuanto a la gestión social del cambio social, el acuerdo enfatiza la necesidad de salvaguardar el empleo y la *empleabilidad*, apostando por la prevención, la movilidad interna y el acompañamiento en los procesos de transición profesional. Con este objetivo destaca nuevamente la importancia de la formación: ofrecer recursos, herramientas y orientación personalizada para facilitar la adaptación e inserción en nuevos puestos dentro de la organización, garantizando tiempo suficiente en la jornada para la formación y el desarrollo personal. Por último, por lo que se refiere a la representación de los empleados en la era digital, la declaración reconoce la importancia de que los representantes sindicales puedan comunicarse con la totalidad de la plantilla a través de los medios digitales, en cumplimiento de la normativa aplicable, instando la búsqueda conjunta entre dirección y representantes de la plantilla de la mejor manera de garantizar este derecho en el marco de la empresa.

Por lo que se refiere al diálogo social en materia de inteligencia artificial, cabe referirse a las declaraciones conjuntas alcanzadas en el sector de seguros¹⁷

17. *Joint declaration on Artificial Intelligence by the European social partners in the insurance sector* (2021) <https://www.insuranceurope.eu/publications/1639/joint-declaration-on-artificial-in->

y banca.¹⁸ En ambas declaraciones los agentes sociales priorizan la supervisión humana; la transparencia, y los derechos fundamentales como ejes de la gobernanza de la IA a nivel sectorial, reforzando el papel del diálogo social y la negociación colectiva. Igualmente, en ambos documentos se parte del enfoque en la “IA responsable”, el principio de control humano (de modo que la IA complemente y potencie capacidades humanas, sin reemplazar el papel esencial de las personas) y de la necesidad de transparencia, subrayando en ambos casos la cuestión de los riesgos éticos.

Respecto a los contenidos de uno y otro, cabe destacar que el acuerdo del sector bancario desarrolla con mayor detalle obligaciones específicas sobre salud, vigilancia, formación y protección de datos frente a sistemas algorítmicos.¹⁹ Por su parte, el acuerdo en el sector de seguros aborda la promoción del uso responsable de la IA en el trabajo, aportando ejemplos de buenas prácticas sectoriales y nacionales en Europa (Bélgica, Finlandia, Noruega, Suecia, Reino Unido) poniendo especial énfasis en la negociación previa a la introducción de nuevas tecnologías y la protección de la empleabilidad y las condiciones laborales en contextos de transformación digital.

4. LAS RESPUESTAS DESDE EL DIÁLOGO SOCIAL ESPAÑOL A LOS RETOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA I.A. EN EL TRABAJO

4.1 El diálogo social intersectorial sobre esta materia en el ámbito español

El origen de los acuerdos intersectoriales relativos a la digitalización y la inteligencia artificial en el ámbito laboral español responde a una larga tradición de diálogo social y negociación colectiva bipartita y tripartita que implica a organizaciones empresariales (CEOE, CEPYME) y sindicales (CCOO, UGT), y

telligence/download/Joint+declaration%20on%20artificial%20intelligence.pdf (acceso noviembre 2025)

18. *Declaración conjunta sobre las repercusiones de la inteligencia artificial en el empleo de los agentes sociales europeos del sector bancario* (2024) <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2024/07/Signed-Joint-Declaration-Spanish.pdf> (acceso noviembre 2025)
19. Este acuerdo detalla la formación obligatoria en IA a realizar dentro del horario laboral, la evaluación periódica de riesgos sobre salud y seguridad, y la limitación de sistemas de vigilancia algorítmica, desarrollando obligaciones específicas de consulta e información, así como la protección frente a la discriminación algorítmica e interseccional.

en cuya raíz se encuentra la adaptación a grandes transformaciones estructurales -tales como la transición digital, ecológica y demográfica-, aceleradas tras la crisis del COVID-19. Su último resultado lo constituye el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)²⁰ que, entre otras materias, se refiere a la transición tecnológica y digital, aludiendo igualmente a la inteligencia artificial en su Capítulo XVI.²¹

En el Capítulo XVI del V AENC se aborda la transición tecnológica, digital (junto a la ecológica) situando este desafío en el núcleo de la estrategia de modernización y gobernanza laboral en España. Con relación a la transición tecnológica y digital, el Acuerdo, reconociendo la realidad de la digitalización y su carácter de inversión estratégica para empresas y trabajadores -que impacta positivamente en productividad, competitividad y calidad del empleo- pretende impulsar a que los convenios colectivos sienten las bases de la gobernanza de la digitalización.

Para ello, haciéndose eco del Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización²² se persigue que los convenios que se negocien: 1) incluyan procedimientos de información y consulta previa a la representación de los trabajadores sobre los proyectos empresariales de digitalización y sus efectos en empleo, condiciones laborales y necesidades formativas; y 2) hagan frente a las necesidades de formación continua y recualificación, promoviendo la igualdad de oportunidades para superar la brecha digital por edad y género, así como el diseño de planes específicos de acción positiva en competencias tecnológicas; 3) insta a que se prevean mecanismos de prevención para evitar decisiones sesgadas o discriminatorias, estableciendo el deber de informar sobre los criterios, reglas y funcionamiento de sistemas automatizados de toma de decisiones; 4) compele a que en los convenios se garantice el principio de control humano, la transparencia y la información periódica a la representación legal de los trabajadores sobre algoritmos y sistemas que incidan en el acceso y mantenimiento del empleo.

20. Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (B.O.E. de 31 de mayo de 2023)

21. *Transición tecnológica, digital y ecológica.*

22. <https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>.

4.2 Análisis comparativo de los ejes temáticos en los diversos acuerdos europeos y español sobre digitalización e inteligencia artificial.

Antes de pasar a analizar cómo se está abordando la cuestión del impacto de la digitalización e inteligencia artificial en el ámbito laboral, resulta de interés efectuar una reflexión en torno a los principales temas abordados en estos ámbitos. Pues bien, de un análisis comparativo de las cuestiones centrales abordadas por los acuerdos hasta ahora analizados cabe destacar que todos ellos coinciden en reconocer la digitalización y la inteligencia artificial como fenómenos multifacéticos que inciden en la organización del trabajo, el ejercicio de derechos colectivos e individuales, la formación profesional y el respeto a los principios éticos y la protección de datos. E igualmente coinciden en destacar la centralidad del diálogo social y la negociación colectiva como herramientas idóneas para gobernar la transformación digital y sus impactos, subrayando la necesidad de garantizar los derechos sindicales y colectivos, así como la participación de las personas trabajadoras en la construcción de reglas de gobernanza de la digitalización ya sean en ámbito sectorial o de la empresa.

Por lo que se refiere a la IA, en los dos acuerdos referidos específicamente a inteligencia artificial se hace alguna referencia a lo que deba entenderse por la misma. Se trata de la Declaración conjunta sobre IA en el sector asegurador europeo (2021)²³ y la Declaración conjunta sobre las repercusiones de la IA en el empleo del sector bancario europeo (2024).²⁴ El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación

23. En esta declaración se alude a la definición proporcionada por el grupo de expertos de alto nivel sobre IA recogida por la Comisión de la Unión Europea en su *Libro Blanco sobre la inteligencia artificial – un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza* (Bruselas, 19.2.2020 COM(2020) 65 final, p. 20):

Los sistemas de inteligencia artificial (IA) son programas informáticos (y posiblemente también equipos informáticos) diseñados por seres humanos que, dado un objetivo complejo, actúan en la dimensión física o digital mediante la percepción de su entorno mediante la adquisición de datos, la interpretación de los datos estructurados o no estructurados, el razonamiento sobre el conocimiento o el tratamiento de la información, fruto de estos datos y la decisión de las mejores acciones que se llevarán a cabo para alcanzar el objetivo fijado.

24. En esta otra, se recoge la definición que de sistema de IA se contempla en el artículo 3.1 del Reglamento 2024/1689, de 13 de junio de 2024 (Reglamento de Inteligencia Artificial): *“Un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación una vez implantado. Para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos*

Colectiva (V AENC) español, aunque aborda la IA, no incluye una definición formal, sino que se refiere a su impacto y principios de uso responsable.

En cuanto a los principales temas de preocupación se enfatiza, por lo que se refiere a la organización del trabajo y el impacto en el empleo, a la automatización de tareas rutinarias, la remodelación de perfiles profesionales y la aparición de nuevas formas de trabajo, destacándose la generación de nuevos riesgos en materia de salud laboral y la imprevisibilidad de la gestión algorítmica,

En el ámbito de la formación, competencias y empleabilidad, los acuerdos insisten en la importancia del reciclaje profesional, la formación continua y la adaptación de las competencias ante las nuevas realidades laborales. Se considera imprescindible el acceso igualitario a la formación digital y específica sobre IA para prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo y atenuar la brecha digital, recomendando la financiación pública y sectorial de estos programas.

Un aspecto transversal en todos los textos es la promoción explícita de principios éticos (uso responsable) y de control humano en la introducción de IA y tecnologías digitales. Los acuerdos insisten en la necesidad de garantizar la transparencia algorítmica, la ausencia de sesgos, la no discriminación, el derecho a la intervención humana en decisiones automatizadas significativas y la posibilidad de recurrir los resultados generados por sistemas de IA. Asimismo, se proclama el respeto a la dignidad y autonomía de las personas trabajadoras y la prohibición de prácticas que vulneren derechos humanos o libertades fundamentales.

Por último, en materia de protección de datos y vigilancia, los textos analizados exigen un uso proporcional y transparente²⁵ de las tecnologías de seguimiento y geolocalización, así como el cumplimiento riguroso de las normativas de protección de datos personales. Se subraya la necesidad de limitar la vigilancia algorítmica, garantizar el anonimato y evitar la recolección excesiva o nociva de información, priorizando la intervención humana y el control colectivo sobre estas prácticas.

En síntesis, se observa una convergencia en torno a cinco cuestiones clave:

o virtuales. En ella se destaca que los sistemas de IA pueden reconocerse por tres características principales: independencia (realizan tareas y toman decisiones sin dirección humana), autodidactismo (capaces de aprender por sí mismos y mejorar continuamente) y acceso a grandes volúmenes de datos, de los que pueden aprender por sí solos.

25. La cuestión de la transparencia constituye uno de los ejes sobre los que pivotan todos los documentos referidos a digitalización e inteligencia artificial.

- La centralidad del diálogo social y la negociación colectiva para abordar los desafíos de la digitalización y la IA.
- La necesidad de formación continua y recualificación profesional como instrumentos de adaptación y cohesión social.
- La exigencia de control humano, transparencia y rendición de cuentas en la gestión algorítmica y el uso de sistemas digitales.
- La protección de los derechos fundamentales, especialmente en relación con la privacidad, la no discriminación y la seguridad digital.
- La evaluación continua de las regulaciones y el impacto de las tecnologías digitales en el empleo y las condiciones laborales, con enfoque preventivo e inclusivo.

Esta perspectiva integradora responde a una visión de gobernanza digital que coloca a la persona trabajadora y la negociación social en el centro de la transformación tecnológica y regulatoria, haciendo hincapié en la justicia social y la sostenibilidad institucional.

4.3 La negociación colectiva sectorial y de empresa sobre la gobernanza de la digitalización e inteligencia artificial en el ámbito español

Por lo que se refiere al diálogo social de alcance sectorial, y dado el que la formación aparece como uno de los contenidos prioritarios para el gobierno de la digitalización, interesa destacar el Acuerdo estatal de formación para el sector de economía digital,²⁶ que tiene por objeto todas las iniciativas formativas promovidas por las organizaciones sindicales y por las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, encargando a la Estructura Paritaria Sectorial de Economía e Industria Digital, constituida por este acuerdo, el análisis y prospección de las necesidades formativas del sector, orientando prioridades y mejoras en la gestión, calidad y adaptación de la oferta a través de propuestas, mediación, seguimiento. Todo ello con especial atención a la recualificación y promoción en las pequeñas y medianas empresas.

En cuanto a lo que se refiere propiamente a los convenios colectivos cabe destacar que, pese al llamamiento que efectúa el V AENC para que éstos, tanto

26. Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal de formación para el sector de economía digital (B.O.E. de 3 de enero de 2019)

los de ámbito sectorial como los de empresa, incorporen medidas para hacer frente a los retos derivados de la implantación de las tecnologías digitales, pocos son los que se han hecho eco del mismo, y más reducido resulta todavía el número de los que lo hacen de una forma eficaz y decidida, puesto que la mayoría se limitan a reiterar las previsiones contenidas en los acuerdos intersectoriales o sectoriales alcanzados ya sea en el ámbito nacional o de la Unión Europea.²⁷ De este modo, el papel de la negociación colectiva española en la gobernanza de la digitalización resulta incipiente, resultando pocos los convenios que se refieren al tema y, cuando lo hacen, lo hacen de una forma genérica y básica, de modo que solamente una minoría pretende regular el algoritmo desde la doble perspectiva de derechos individuales y garantías colectivas de supervisión.

Los motivos que pueden encontrarse detrás de esta realidad son variados. Así, de una parte, puede entenderse esta circunstancia como consecuencia del carácter relativamente novedoso de la cuestión, siendo que la normativa que contiene referencias expresas en la materia es bastante reciente, al igual que los acuerdos alcanzados dentro del diálogo social centrados en estos temas, que empiezan a materializarse desde 2016, por lo que se refiere a la digitalización,²⁸ y desde 2020, por lo que se refiere al uno de la inteligencia artificial en el trabajo, con el citado Acuerdo Marco Europeo. Junto a lo anterior, debe tenerse en cuenta la vigencia temporal de los convenios, con un alcance normalmente plurianual, que ralentiza una eventual respuesta a los rápidos cambios que experimenta el sistema productivo en los últimos tiempos como consecuencia del avance tecnológico.²⁹ Por último, no menos importante resulta la dinámica de los procesos de negociación colectiva, donde en muchas ocasiones, con objeto de ahorrar esfuerzos negociadores, se reiteran los contenidos de convenios anteriores, se mimetizan los contenidos que, sobre ciertas materias, contienen otros convenios o simplemente, para dejar constancia de la “concienciación” sobre el tema, se reiteran previsiones legales sin que se desarrolle su contenido.

27. Al respecto puede verse, entre otros, GOERLICH PESET, José María, “El acuerdo marco europeo sobre digitalización” *Documentación Laboral*, n. 122, 2021, p. 56 y ss. Más recientemente, NIETO ROJAS, Patricia, “Algoritmos, plataformas digitales y negociación colectiva” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 488, 2025, p. 40-49.

28. *Joint Declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector* (2016) citado.

29. De ahí que, en el actual contexto caracterizado por la rápida evolución tecnológica, el diálogo social se anticipe y gobierne los cambios, y no opere como medida reactiva ante los mismos. ÁLVAREZ CUESTA, Henar.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *cit.*, p.24.

Este último aspecto, esto es, el grado de concienciación sobre la cuestión de la digitalización y la inteligencia artificial, constituye uno de los elementos respecto de los que se debe seguir trabajando con objeto de favorecer que la negociación colectiva cree cauces regulatorios de los desafíos que derivan de esta faceta de la transformación de los procesos productivos y, en general, del sistema de relaciones laborales en las empresas. Dadas las dinámicas de la negociación colectiva (tradicionalmente centradas en negociar cuestiones relativas a salario y tiempo de trabajo) resulta imprescindible lograr la concienciación sobre otros aspectos en los que la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel regulador importante.

Ciertamente, son muchos y muy variados los frentes que se van abriendo a la negociación colectiva (planes de prevención, planes de igualdad, planes de igualdad LGTBI,³⁰ reto ecológico...) y que, junto a los que tradicionalmente han ocupado a la negociación, conforman un amplio abanico de temas que deben ser abordados en la negociación colectiva. Sin embargo, ello no debe ser excusa para su tratamiento por los agentes sociales. Con objeto de facilitar la labor de los agentes sociales, parece de todo punto necesario potenciar una formación que favorezca el conocimiento de la realidad que se debe regular. Una formación que no solamente debe ofrecerse a los agentes del banco social, sino que, también desde el punto de vista del empresariado, resulta imprescindible para permitir una cabal comprensión del fenómeno. De otra parte, con ánimo de facilitar la labor negociadora, sería oportuno que desde ámbitos supraempresariales se ofreciesen “cláusulas tipo” que, más allá de lanzar proclamas en torno a la necesidad de considerar diversos aspectos relativos a la digitalización, ofrezcan verdaderas herramientas regulatorias que, en su caso, deberían adaptarse a las necesidades de cada empresa y/o sector. Entiendo que una medida de esta naturaleza resultaría de gran utilidad y que podría trabajarse desde el análisis de las “buenas prácticas” que pueden encontrarse o pudieran proponerse.

En este sentido, la creación de un sistema de rastreo de las medidas implementadas por la negociación colectiva para la gobernanza de la digitalización resultaría muy oportuno. Siguiendo el ejemplo que puede suponer la creación

30. Obligatorios en empresas de 50 o más empleados desde la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

del rastreador mundial de políticas sobre plataformas de trabajo digital promovido por la OIT,³¹ un seguimiento actualizado que permita identificar buenas prácticas de la negociación resultaría altamente deseable, ofreciendo respuestas prácticas y concretas a las necesidades de formación, desconexión, protección de la intimidad y la salud de los trabajadores y vías para garantizar el control humano de las decisiones sustentadas en una labor previa de la inteligencia artificial. En definitiva, sirviendo de paradigma que posibilite avanzar en la fijación de pautas que permitan regular y controlar a expansión de la digitalización en las relaciones de trabajo.

En esta línea de actuación, resultan destacables documentos como la *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales* del sindicato Comisiones Obreras,³² que ofrece pautas dirigidas a los agentes negociadores; la guía *Digitalización, inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales* del sindicato Unión General de Trabajadores³³

o el Acuerdo estatal de formación para el sector de economía digital³⁴ resultan altamente interesantes, si bien parece conveniente completar este tipo de herramientas con una evaluación de la negociación colectiva dirigida a evaluar las buenas prácticas en la materia, tal y como se ha efectuado recientemente en

31. Como se señala en la nota informativa de la OIT de agosto de 2025, al consolidar información sobre iniciativas legislativas y de políticas nacionales y regionales, esta herramienta busca facilitar el diálogo social y la formulación de políticas basadas en evidencia. Pondrá de relieve cómo distintas jurisdicciones están abordando cuestiones como la clasificación de la situación en el empleo, la remuneración, los sistemas de toma de decisiones automatizadas (algoritmos), el tiempo de trabajo, los datos personales y la privacidad de los trabajadores, la salud y la seguridad en el trabajo, la terminación del contrato – incluida la suspensión – y la negociación colectiva, entre otras, en el contexto del trabajo en plataforma <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-lanza-un-rastreador-mundial-de-politicas-sobre-plataformas-de> (acceso noviembre 2025)

32. JALIL NAJI Maiedah; MUÑOZ RUIZ, Ana Belén; TODOLÍ SIGNES Adrián, *Guía para la negociación colectiva en materia de derechos digitales* del sindicato Comisiones Obreras. <https://www.pv.ccoo.es/lf5e225d35ddc46c32b466ff06634138eb000053.pdf> (acceso noviembre 2025)

33. UGT de Catalunya, 2024. Disponible en: https://www.ugt.cat/wp-content/uploads/2024/03/guia_digitalizacion_IA_prl_cast.pdf (acceso noviembre 2025)

34. Resolución de 18 de diciembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo estatal de formación para el sector de economía digital. B.O.E. de 3 de enero de 2019.

materia de la formación,³⁵ y donde se incluye un capítulo relativo a la formación en materia de transición digital.³⁶

5. CONCLUSIONES: IDEAS PARA FAVORECER LA GOBERNANZA DE LA DIGITALIZACIÓN

Indiscutida la relevancia del diálogo social en el buen gobierno de la digitalización de la producción y su impacto en las relaciones laborales, cabría efectuar una sucinta reflexión respecto de las posibles actuaciones que desde el mismo podrían llevarse a cabo.

Siguiendo a PASSERINI,³⁷ y referido a la inteligencia artificial, desde el ámbito de la negociación de empresa cabría negociar protocolos evaluadores del impacto de la inteligencia artificial y la digitalización en el entorno laboral, sirviendo de mecanismo preventivo de protección al resultar, como se ha señalado, prioritario frente a instrumentos reactivos. Junto a ello, sería deseable el establecimiento de comisiones mixtas con tareas de seguimiento y propuesta. En este sentido, cabe destacar el Acuerdo de condiciones de trabajo de la empresa Takeaway Express Spain, S.L. (Just Eat) alcanzado, el 17 de diciembre de 2021, en procedimiento de mediación promovido por Federación de Servicios CCOO, FSCCCOO y FeSMC-UGT frente a la empresa. En el mismo se prevé (art. 68.e) la creación de una comisión paritaria (denominada “Comisión Algoritmo”), compuesta por dos miembros designados por la parte empresarial y otros dos miembros designados por la parte social, a través de la cual se canalizase el derecho de información prevista en el acuerdo, regulando el procedimiento de facilitación de la información y las garantías acerca del uso confidencial de la misma. Finalmente, desde este ámbito empresarial, se plantea la implementación de planes de gestión del cambio tecnológico con un enfoque en

35. *Formación en la negociación colectiva* (investigadores principales: REQUENA MONTES, Óscar y CANALDA CRIADO, Sergio). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid (en prensa)

36. CORDERO GORDILLO, Vanessa, “La formación ante la doble transición (digital y ecológica) y el reto de la igualdad y la diversidad”, en AA.VV. *Formación en la negociación colectiva* (investigadores principales: REQUENA MONTES, Óscar y CANALDA CRIADO, Sergio). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Madrid (en prensa)

37. PASSERINI, Stefano, “Intelligenza Artificiale e relazioni industriali: governare l’innovazione con contrattazione e responsabilità condivisa”, *Lavoro Diritti Europa* n. 3/2025, p. 5.

el empleo, habilidades y bienestar, de modo que se refuerce la empleabilidad de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo, salud y seguridad.

Desde un plano nacional/sectorial, el citado profesor destaca la posibilidad de introducir en este ámbito códigos éticos sectoriales sobre el uso de la IA; establecer directrices sobre gobernanza algorítmica, o crear acuerdos marco para el acceso a fondos de formación y herramientas para apoyar el reciclaje profesional. Junto a ello, me parece relevante que desde este ámbito se facilite la negociación de cláusulas de gobernanza en ámbitos inferiores, proponiendo cláusulas que de forma completa regulen aspectos tales como, (siguiendo los cuatro ejes propuestos por el Acuerdo Marco de la Unión Europea³⁸), por lo que se refiere a la formación, los contenidos de la formación a facilitar a los trabajadores y sus representantes, el momento en el que dicha formación deba ofrecerse; las consecuencias de su incumplimiento etc. En cuanto a los mecanismos de desconexión, ejemplos de buenas prácticas dirigidas a garantizar la desconexión digital y evitar la fatiga informática. Respecto de la garantía de control humano en el uso de la IA, procedimientos de verificación de la existencia de dicho control, de modo que se garantice la transparencia en la toma de decisiones y quepa identificar el proceso seguido a la hora de adoptarlas, de modo que se supere las meras proclamas relativas al derecho a que las decisiones no sean tomadas por mecanismos de inteligencia artificial. Por último, en cuanto al respeto de la dignidad humana en el control de la actividad laboral de la plantilla, fijar límites claros al alcance de dicho control, creando protocolos que garanticen la transparencia de en su adopción e implementación.

Este esfuerzo de concreción que se solicita al diálogo social de ámbito supraempresarial permitiría avanzar en la regulación de las tensiones que está generando la transformación tecnológica en el mundo productivo y laboral, entendiéndolo que a dicho nivel donde se poseen las herramientas que permitirían alcanzar este resultado, de modo que a la negociación y diálogo en el ámbito empresarial tan solo quedaría acoger o adaptar aquellas cláusulas que resultasen compatibles o más adecuadas a su propia realidad.

38. Obviamente no constituyen éstos los único cuatro bloques temáticos sobre los que cabe actuar, pudiendo ampliarse enormemente el número de cuestiones que podrían ser objeto de este tipo de “cláusulas tipo”.