

SEGUNDA PARTE: CONGRESO MUNDIAL DE LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NUEVAS TENDENCIAS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA EUROPEA

NEW TRENDS IN COLLECTIVE LABOUR LAW FROM A EUROPEAN PERSPECTIVE*

Carmen Sáez Lara**

Universidad de Córdoba

SUMARIO: 1. Retos, estrategias y tendencias del derecho colectivo del trabajo. –2. Tutela colectiva del trabajo y transición digital; 2.1 Garantías de los derechos fundamentales en la empresa en el Reglamento de Inteligencia Artificial; 2.2 Retos a la acción sindical en la economía de las plataformas; 2.3. Derechos de participación sindical en la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. –3. Derecho colectivo del trabajo, globalización económica y cambio climático; 3.1. Los Acuerdos Marco Internacionales; 3.2. Derechos de participación sindical en la Directiva (UE) 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. –4. La necesaria tutela colectiva y sindical del trabajo decente en la era postpandemia. –5. Bibliografía citada.

RESUMEN

La globalización económica y las transiciones digital y ecológica demandan estrategias eficaces a las organizaciones sindicales y a las instancias públicas con poderes normativos. El diálogo social y la negociación colectiva pueden y deben desempeñar un papel importante a la hora de abordar los principales retos que plantean las transiciones en marcha, pero el marco normativo también juega un papel determinante para que esta posibilidad se haga realidad.

Los interlocutores sociales deben adaptarse al cambiante mundo del trabajo, en particular, para llegar a los trabajadores y las empresas donde están infrarrepresentados, muchas veces, sectores y ocupaciones expuestos a la inteligencia artificial e, igualmente resulta necesario que aumenten sus conocimientos especializados en materia de IA. Pero los cambios tecnológicos y económicos requerirán además de intervenciones normativas que mejoren la protección de los derechos de las personas trabajadoras en la empresa digital. La tutela del trabajo decente y de los derechos sociales y medioambientales en el contexto de las actuales transiciones exige la ampliación del ámbito subjetivo y objetivo de la acción de las organizaciones sindicales, así como su articulación a diversos niveles, incluido el transnacional, para asegurar la participación de las personas trabajadoras.

* Ponencia presentada al Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Roma (17 a 20 septiembre, 2024) bajo el título «Work in a changing world. The quest for labor rights and social justice». Mi agradecimiento a la Junta Directiva de la AEDTSS, presidida por la Profesora Casas Baamonde, por su invitación.

Recibido el 20 de enero de 2025. Aprobado el 3 de marzo de 2025.

** Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Desde las anteriores perspectivas, se analizan el Reglamento de Inteligencia Artificial y las Directivas sobre plataformas digitales y sobre diligencia debida, unas normas europeas que pueden servir de impulso para generalizar a nivel mundial, las necesarias prácticas de diálogo social y negociación colectiva en la gestión de las transiciones digital y climática.

ABSTRACT

Economic globalisation and the digital and ecological transitions demand effective strategies from trade union organisations as well as from public authorities with regulatory powers. Social dialogue and collective bargaining can and should play an important role in addressing the key challenges of the ongoing transitions, but the regulatory framework plays a crucial role in making this a reality.

The social partners need to adapt to the changing world of work, in particular to reach out to workers and enterprises where sectors and occupations exposed to artificial intelligence are often under-represented, and also need to increase their expertise in AI. But technological and economic change will also require regulatory interventions to improve the protection of workers' rights in the digital enterprise. The protection of decent work and social and environmental rights in the context of the current transitions requires the expansion of the subjective and objective scope of action of trade union organisations, as well as their articulation at various levels, including the transnational level, to ensure the participation of workers.

From the above perspectives, we analyse the Artificial Intelligence Regulation and the Directives on digital platforms and due diligence, European regulations that can serve as an impulse to generalise the necessary practices of social dialogue and collective bargaining in the management of the digital and climate transitions at a global level.

Palabras clave: Transición digital y climática, plataformas digitales, sistemas de IA, diligencia debida, sindicatos, protección de derechos.

Key words: Digital and climate transition, digital platforms, AI systems, due diligence, trade unions, protection of rights.

1. RETOS, ESTRATEGIAS Y TENDENCIAS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho colectivo ha de hacer frente a los retos del mundo del trabajo. La globalización económica y las transiciones digital y ecológica demandan estrategias eficaces a las organizaciones sindicales (en los diferentes niveles nacional y transnacional) que han de determinar sus tendencias de actuación en los próximos años. Pero también las empresas, en este siglo XXI, han asumido un papel protagonista en el desarrollo de actuales tendencias, pues desde iniciales códigos de conducta, fruto de la responsabilidad social corporativa, han alcanzado posteriormente acuerdos marcos internacionales, auténticos instrumentos de negociación colectiva transnacional, que marcan un importante avance para el derecho colectivo del trabajo.

El dialogo social y la negociación colectiva pueden y deben desempeñar un papel importante a la hora de abordar los principales retos que plantean las transiciones en marcha, pero el marco normativo juega, a mi juicio, un papel determinante para que esta posibilidad se haga realidad. Por ello, resulta relevante que, en 2024, la Unión Europea (UE, en adelante) haya alcanzado (finalmente) una serie de normas que deben marcar, espero, avances para una tutela colectiva de un trabajo digno. Se trata efectivamente del Reglamento (UE) 2024/1689, de inteligencia artificial¹, la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el tra-

¹ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

bajo en plataformas² y la Directiva (UE) 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad³.

Frente a la transición digital e incorporación de la inteligencia artificial al mundo del trabajo las exigencias de regulación están presentes desde EE. UU. o China hasta la UE. El impacto de la inteligencia artificial (IA, en adelante) en los mercados laborales y en los lugares de trabajo dependerá de cómo sea implementada, lo que incluye tanto el papel de la regulación como la medida en que las personas trabajadoras y empleadoras participen, a través del diálogo social, en los diferentes niveles. A este respecto, la normativa y el diálogo social pueden complementarse y crear sinergias si, por ejemplo, las regulaciones establecen estándares mínimos y especifican los términos que requieren el diálogo y la negociación⁴.

En el anterior contexto, hemos de recordar que las plataformas de trabajo digitales, además de tensionar los marcos reguladores de clasificación de la situación laboral, están impulsando nuevas estrategias de gestión algorítmica, vigilancia digital, trabajo a distancia y subcontratación transfronteriza, que están adoptándose, cada vez más, en los sectores convencionales de la economía. La evolución de la economía de plataformas será crucial pues proporcionará una prueba de resiliencia de las actuales normas laborales y un campo de aplicación de las reformas necesarias para garantizar la representación del interés colectivo en aras de la efectividad de los derechos laborales⁵.

Desde la perspectiva de la necesaria tutela colectiva del trabajo en la era digital deberán ser analizadas la Directiva (UE) 2024/2831 y el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA, en adelante).

El RIA constituye sin duda una norma básica, atendiendo a la lista de definiciones que contiene de conceptos fundamentales⁶ y a la clasificación de los sistemas de IA según su nivel de riesgo, estableciendo marcos regulatorios diferenciados; desde la prohibición a sistemas de garantías de los derechos de las personas afectadas (además de una administración pública de la IA, incluyendo organismos de control y mecanismos sancionadores). La transición a la IA en las empresas deberá respetar las prohibiciones de ciertos sistemas, así como el cuadro de garantías fijadas para los sistemas de IA de alto riesgo, pues así se clasifican todos los que desarrollen actividades de gestión de recursos humanos, desde la contratación al despido. En concreto, las empresas deberán además garantizar la supervisión humana y la alfabetización digital.

Por su parte, la Directiva (UE) 2024/2831, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, además de establecer una presunción de laboralidad, determina un cuadro de garantías individuales y colectivas frente a la gestión empresarial algorítmica; persiguiendo, entre otros objetivos, la promoción de la transparencia, la equidad, la supervisión humana, la seguridad y la rendición de cuentas en la gestión algorítmica en el ámbito del trabajo en plataformas.

² Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

³ Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

⁴ KRÄMER, C., CAZES, S., *Shaping the transition: artificial intelligence and social dialogue*, Social, Employment, and Migration working paper, OECD, No. 279, 2022.

⁵ ALOISI, A., RAINONE, S., COUNTOURIS, N., *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional*, Documento de trabajo de la OIT 101, Ginebra, OIT, 2024. <https://doi.org/10.54394/KIKZ8582>

⁶ Un total de 68 conceptos, en el art. 3 relativo a Definiciones, que parte del concepto de sistemas de IA.

Frente a la globalización económica es necesaria una negociación colectiva transnacional, como cauce para una gobernanza global de las relaciones laborales, dirigida a evitar prácticas de dumping social, canalizadas a través de la organización de la producción en cadenas de suministros, que se alzan como obstáculos al objetivo de un trabajo decente. La formulación de mecanismos de tutela en estas cadenas de suministros viene representada, en la UE, por la Directiva (UE) 2024/1760, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, finalmente alcanzada tras un largo proceso de elaboración, al establecer un deber de gobernanza de riesgos (para los derechos humanos y para el medioambiente) por parte de grandes empresas en sus cadenas globales de suministros o cadenas de actividades. La tutela de los derechos humanos de personas afectadas por sistemas productivos basados en la externalización globalizada a nivel mundial se conecta con las obligaciones empresariales integradas en la exigencia de diligencia debida; la elaboración de un plan de acción preventiva (riesgos potenciales) o un plan de acción correctiva (riesgos reales); con el diseño, consecuentemente, de un esquema sistemático de actuaciones, necesarias para cumplir con el objetivo de facilitar la tutela de los derechos y evitar su vulneración. Una relevante regulación pues conlleva la exigencia de responsabilidad (administrativa y civil) a las empresas incumplidoras de la obligación de diligencia debida.

Igualmente, esta norma deberá ser valorada a la luz del papel que asigna al diálogo social en el cumplimiento de la referida obligación de diligencia debida pues, sin perjuicio de su transcendencia, es obligado destacar el rol ya desempeñado por el diálogo social y la negociación colectiva. Efectivamente, hemos de reconocer, de partida, el protagonismo de los acuerdos marco internacionales (AMI, en adelante) en la tutela del trabajo decente y en la protección medioambiental, en las cadenas de actividades.

Veamos estos retos, estrategias y tendencias del derecho colectivo del trabajo y que cuentan en estos momentos con un marcado protagonismo a nivel europeo.

2. TUTELA COLECTIVA DEL TRABAJO Y TRANSICIÓN DIGITAL

Sin perjuicio de los efectos positivos que la digitalización determina en el mundo del trabajo, no pueden ignorarse sus efectos disruptivos, en un latente desequilibrio entre los poderes empresarial y sindical, que ahora se intensifica. De una parte, se aprecia el reforzamiento del poder del empresario ayudado por la tecnología, al analizar la gestión empresarial algorítmica o las nuevas formas del control de la actividad laboral; un control omnipresente a través de nuevas herramientas que implica un salto en la subordinación de las personas trabajadoras. De otra parte, se constata igualmente la debilitación del poder sindical que es consecuencia de la creciente dispersión e individualización de la fuerza laboral. Como ya se ha dicho, la gran novedad para los sindicatos en la economía digital no son los algoritmos, los robots, la inteligencia artificial, sino la re-individualización de la persona trabajadora. Los problemas más importantes de los sindicatos tienen que ver con los nuevos trabajadores que crea el nuevo modelo económico, no con las tecnologías⁷.

Consecuentemente, las respuestas adecuadas deben considerar la gama de riesgos y las prerrogativas empresariales magnificadas con las herramientas tecnológicas.

Pues bien, en la actual fase de incipiente regulación de los procesos de transición digital, en cuestiones clave, como la incorporación y gestión de la IA, la tutela de los derechos se aborda desde una perspectiva individual, una perspectiva que resulta insuficiente en el mundo del trabajo, donde son necesarios instrumentos de tutela colectiva, es decir formas de organización y acción sindical en las empresas, como se abordará en el siguiente epígrafe; donde se propondrá

⁷ MIGUELEZ, F.; ALÓS, R., «Sindicalismo en la era digital», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p. 242.

el fortalecimiento de los derechos de participación de las personas trabajadoras, a través de sus representantes sindicales, en la incorporación y gestión de los cambios y, en concreto, de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

En este sentido, hemos de destacar que frente a la transición digital existe un diagnóstico doctrinal compartido desde diversos ámbitos (sociales y económicos) a favor del diálogo social y la negociación colectiva⁸. En el marco de la OCDE se viene, efectivamente, impulsando el diálogo social en la transición a la IA, sobre la base de estudios empíricos que indican que la voz representativa de los trabajadores mitiga el impacto de la IA en los riesgos relacionados con las condiciones de trabajo. En esta línea, se propone a los gobiernos adoptar medidas, también a través del diálogo social, para una transición justa, para promover un uso responsable de la IA en el trabajo, mejorar la seguridad y la calidad de los empleos y garantizar que los beneficios de la IA se compartan. En este orden de ideas, también es importante que los interlocutores sociales se adapten al cambiante mundo del trabajo, en particular, para llegar a los trabajadores y las empresas donde están infrarrepresentados, muchas veces, sectores y ocupaciones expuestos a la IA, atendiendo a los datos que muestran una disminución de la cobertura de negociación colectiva y de la densidad sindical. E igualmente resulta necesario que aumenten sus conocimientos especializados en materia de IA⁹. Los cambios tecnológicos y económicos requerirán que los sindicatos adopten nuevas estrategias y formas, es decir, nuevos objetivos colectivos a largo plazo y nuevos métodos a corto y medio plazo para la tutela de los derechos laborales. Y también requerirán de intervenciones normativas que mejoren la protección de los derechos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de IA calificados de alto riesgo en las empresas.

Analicemos a continuación, desde esta perspectiva, el RIA.

2.1. Garantías de los derechos fundamentales en la empresa en el Reglamento de Inteligencia Artificial

El RIA es heredero de la Estrategia Europea, dirigida a alcanzar el objetivo de una IA fiable, centrada en la persona y en el respeto de los derechos fundamentales. En el marco de esta Estrategia Europea en IA¹⁰, al igual que en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD, en adelante)¹¹, la tutela de derechos se incardinó en un plano individual. Incluso en el Acuerdo Marco Europeo sobre la Digitalización del Trabajo, de 22/6/2020, la gestión empresarial algorítmica, solo asumió un enfoque individual¹². Solo en la Declaración Europea (conjunta) sobre los

⁸ CASAS BAAMONDE, M. E., «Estado democrático y concertación social», *Revista de Derecho Social*, 2022, pp. 100, pp. 37-88; BAYLOS, A., «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la Ley 12/2021», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), pp. 95-113; CABEZA PEREIRO, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, 2022, Bomarzo, Albacete; MERCADER UGUINA, J. R., «Hacia una democracia digital en la empresa», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4, 2, 2023, pp. 4-21.

⁹ KRÄMER, C., CAZES, S., *Shaping the transition: artificial intelligence and social dialogue*, cit., p. 88. Los esfuerzos de los interlocutores sociales para extender su organización y acción a formas de trabajo no representadas, también podría ser apoyada por los poderes públicos, por ejemplo, regulando la clasificación de los trabajadores y extendiendo los derechos de negociación a algunos trabajadores por cuenta propia, que se encuentran en una «zona gris» entre las diferentes clasificaciones de empleo. También correspondería a los poderes públicos promover los conocimientos especializados relacionados con la IA en el lugar de trabajo para gerentes y trabajadores y sus representantes (como programas educativos) y facilitar la consulta de expertos externos, en el lugar de trabajo.

¹⁰ Propuestas en la UE, Comunicación 25/4/2018 sobre IA, el Plan Coordinado de 7/12/2018, las Directrices éticas sobre IA fiable de abril de 2019, la Resolución Parlamento Europeo de 12/2/2019 y el Libro Blanco sobre IA de 19/02/2020.

¹¹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

¹² Aunque ya en 2017, la Resolución de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sobre cómo abordar los nuevos retos digitales para el mundo del trabajo, aprobó un mandato para los interlocutores sociales, en el que

Derechos y Principios Digitales para la Década Digital de 23/1/2023 podemos encontrar una tímida llamada a organizaciones sindicales y una referencia al derecho de negociación y acción colectiva.

Efectivamente, en el marco descrito, la tutela de los derechos frente a la IA se articula sobre la base de los principios de transparencia, explicabilidad y evaluación de impacto, así como sobre propuestas de exigencia de auditorías algorítmicas. Significativamente, en la primera regulación sobre IA formulada en el art. 22 del citado RGPD, se establece una prohibición general de decisiones «únicamente automatizadas» con efectos jurídicos sobre las personas¹³, pero en los supuestos que se excepcionan (necesarios para celebración o ejecución de un contrato) se instauran un marco de garantías individuales fundadas en el principio de transparencia, el derecho de explicación y la evaluación de impacto (arts. 13, 14 y 15).

En este marco, hemos de situar el RIA, una norma de destacada transcendencia, pues acomete la juridificación de importantes conceptos técnicos y crea diversos marcos regulatorios de los sistemas de IA, sobre la base de una clasificación que atiende al riesgo generado. El RIA parte de una aproximación a la Inteligencia Artificial fundada en el riesgo que esta representa para las personas, los colectivos y las organizaciones; calificándola así en cuatro subtipos, según el riesgo que implica sea mínimo o nulo, limitado, alto riesgo y riesgo inaceptable o de uso prohibido. Como se sabe, el Reglamento sitúa gran parte de los Sistemas de IA en el empleo en niveles prohibidos o de alto riesgo, opción normativa que contrasta con su desatención al mundo del trabajo y de las relaciones laborales cuando formula el marco regulatorio. Ello puede obedecer ciertamente a que este Reglamento no es una norma laboral, atendiendo al título competencial material, aunque debemos destacar desde este momento que, en su redacción definitiva, expresamente afirma que la regulación del RIA no impide que normas legales o convenios colectivos establezcan regulaciones más favorables de protección de los derechos de los trabajadores, respecto al uso de los sistemas de IA (art. 2.11 y Considerando 9, RIA).

Como venimos insistiendo, se aprecia un déficit de mecanismos de tutela colectiva en la regulación sobre los Sistema de IA en la empresa¹⁴ que se reproduce en el RIA. Por ello, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) había declarado la inadecuación de esta ley en los lugares de trabajo y solicitado una Directiva UE sobre sistemas algorítmicos en el lugar de trabajo, que fortalezca el derecho de negociación de los sindicatos y los derechos de participación de los representantes de los trabajadores (Comité Ejecutivo de la CES de 6/12/2022).

Pues bien, centrándonos ya en la aplicación del Reglamento en el mundo de la empresa, hemos de señalar, en primer lugar, que entre las prácticas prohibidas están los sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo (salvo justificadas por motivos médicos o de seguridad); y los sistemas de categorización biométrica para deducir o inferir, entre otros datos, raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual¹⁵.

proponía iniciar una negociación sobre digitalización con las organizaciones europeas de empleadores. También, entre nosotros, la Carta de Derechos Digitales de 2021 prestó escasa atención a la tutela colectiva de derechos en la empresa, en un planteamiento acusadamente individual, que remite a la participación de las personas trabajadoras.

¹³ Vid. Sentencia (Sala Primera) del TJUE, de 7/12/2023 (asunto C-634/21): la generación automatizada (...) de un valor de probabilidad a partir de datos personales relativos a una persona (...) constituye una «decisión individual automatizada», en el sentido del art. 22 RGPD, cuando de ese valor de probabilidad dependa de manera determinante que un tercero, al que se comunica dicho valor, establezca, ejecute o ponga fin a una relación contractual con esa persona.

¹⁴ SÁEZ LARA, C., «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, p. 295.

¹⁵ Estas prohibiciones deben aplicarse en un plazo de seis meses después de su entrada en vigor. El resto de los mandatos del Reglamento tiene un plazo de dos años.

En segundo lugar, el Reglamento califica de Sistemas de IA (SIA, adelante) de alto riesgo (para la salud, seguridad y derechos fundamentales de las personas, perpetuar patrones históricos de discriminación) los utilizados para la contratación laboral o selección, evaluación de candidatos, promoción, asignación de tareas, control de la actividad y del comportamiento y extinción de relaciones laborales (Art. 6.2 en relación con el apartado 4 del Anexo III del Reglamento)¹⁶. Que un sistema de IA sea considerado de alto riesgo tiene múltiples consecuencias, entre otras, implantación un sistema de gestión de riesgos, elaboración de una documentación técnica, prácticas de gobernanza y gestión de datos adecuadas, nivel de transparencia suficiente, registro automático de acontecimientos, supervisión humana, precisión, solidez y ciberseguridad¹⁷.

En relación con los sistemas de alto riesgo, efectivamente, aunque los proveedores tienen la mayor parte de las obligaciones¹⁸, también los usuarios y responsables del despliegue (los empleadores en el ámbito empresarial) deben practicar labores de supervisión humana, monitorización de los sistemas, guarda de registros y cooperación con las autoridades.

En primer lugar, centrándonos en las obligaciones de los responsables del despliegue de sistemas de IA de alto riesgo (las personas empleadoras, en nuestro caso), de conformidad con el art. 26.2 RIA, debe destacarse el deber de encomendar la supervisión humana a personas físicas, que tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias. De conformidad con el art. 14.4, esta persona supervisora puede decidir, en cualquier situación concreta, no utilizar el sistema de IA de alto riesgo o descartar, invalidar o revertir los resultados de salida que este genere¹⁹.

En segundo lugar, en relación con la obligación de transparencia, el art. 86 RIA reconoce, desde una dimensión sólo individual, un derecho a recibir explicación de las decisiones con efecto perjudicial sobre los derechos fundamentales a las personas afectadas; el derecho a obtener del responsable explicaciones claras y significativas acerca del papel que el sistema de IA ha tenido en el proceso de toma de decisiones y los principales elementos de la decisión adoptada. Sin embargo, en su concreción al ámbito de la empresa, la obligación de transparencia resulta en exceso limitada al único dato de su exposición a este riesgo. Efectivamente el

¹⁶ Más concretamente: a) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos y b) Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones.

¹⁷ De conformidad con el Considerando 57: «deben clasificarse como de alto riesgo los sistemas de IA que se utilizan en los ámbitos del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, en particular para la contratación y la selección de personal, para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral, la promoción y la rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales y para la supervisión o evaluación de las personas en el marco de las relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales, a los medios de subsistencia de dichas personas y a los derechos de los trabajadores.(...). Los sistemas de IA empleados para controlar el rendimiento y el comportamiento de estas personas también pueden socavar sus derechos fundamentales a la protección de los datos personales y a la intimidad».

¹⁸ Sistema de gestión de riesgos (art. 9); Prácticas adecuadas de gestión y gobernanza de datos (art.10); Exigencias de documentación técnica (art. 11) y de registro (art. 12); Exigencias de transparencia y suministro de información a los responsables del despliegue (art. 13); Vigilancia humana (art. 14) y Precisión, robustez y ciberseguridad (art. 15).

¹⁹ Así como intervenir en el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo o interrumpir el sistema pulsando un botón de parada o mediante un procedimiento similar que permita que el sistema se detenga de forma segura.

art. 26. 7. solo dispone que 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 a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. 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.

En tercer lugar, el art. 27 RIA obliga a que, aquellos sistemas calificados como alto riesgo, deban estar sometidos a una evaluación de impacto relativa a los derechos fundamentales. El objeto de esta evaluación es realizar un diagnóstico respecto a los riesgos de perjuicio específico, que puedan afectar a los derechos fundamentales de las personas físicas. Además, se debe incluir las medidas necesarias, en caso de que dichos riesgos se materialicen, incluyendo la descripción acuerdos de gobernanza interna y mecanismos de reclamación.

En cuarto lugar, el RIA otorga carácter de principio a la «alfabetización en materia de inteligencia artificial», enunciada en su art. 4 y conceptualizada en el art. 35. 6, afirmando que los proveedores y responsables del despliegue de sistemas de IA (en el terreno laboral, los empleadores) «adoptarán medidas para garantizar que, en la mayor medida posible, su personal y demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y la utilización de sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA, teniendo en cuenta sus conocimientos técnicos, su experiencia, su educación y su formación, así como el contexto previsto de uso de los sistemas de IA y las personas o los grupos de personas en que se utilizarán dichos sistemas».

Pues bien, analizadas las obligaciones empresariales en relación con los sistemas de IA de gestión del personal, si buscamos en el RIA referencias a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores, ninguna hallaremos en relación con temas relevantes como la supervisión humana de los sistemas de IA cuando se despliegan en las empresas o la alfabetización algorítmica. Lo anterior contrasta con el dato ya revelado del escaso conocimiento sobre el funcionamiento de la IA por parte del comité de empresa y de los sindicatos y la necesidad de promover la formación de los representantes, en los efectos de la IA.

Solo en relación con el principio de transparencia se reconoce a los representantes de los trabajadores un derecho de información de que «estarán expuestos» a la utilización del sistema de IA de alto riesgo (art. 26.7). Es preciso, pues, seguir insistiendo a favor de reformas normativas que refuercen los derechos de participación de los representantes sindicales en el momento inicial de implementación de los Sistemas de IA en la empresa, siguiendo la estela de países como Alemania o Suecia que reconocen a las representantes competencias de evaluación de los efectos de la IA en la empresa y su consentimiento para aplicar un SIA en la gestión del personal, desde la contratación a los traslados o los despidos²⁰.

En definitiva, debemos seguir destacando que el RIA solo establece formas de tutela individual de los derechos de las personas, que no son eficaces cuando se trata de garantizar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En definitiva, aunque ciertamente no se trate de una norma laboral, no puede dejar de subrayarse que ignora o desatienden su aplicación en el mundo del trabajo, lo que efectivamente contrasta con la importancia que desplegará en el ámbito de las relaciones laborales.

²⁰ La novedad y complejidad técnica de la IA, así como su oscuridad en la forma en que funciona y la invisibilidad en su actuación dificulta sobre manera que los sindicatos por sí mismos puedan tener información y conocimientos suficientes para regular su impacto: TODOLÍ SIGNES, A.: «Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.º Extraordinario 2, 2024, p. 230.

2.2. Retos a la acción sindical en la economía de las plataformas

La economía de las plataformas ha exteriorizado de forma evidente los retos que la transición digital plantea a la actuación de los sindicatos tradicionales, ya que, independientemente de su tamaño o peso cuantitativo, aparece en el centro del debate sobre la revolución digital, pues constituye un «laboratorio único», donde se desarrollan formas novedosas de representación colectiva y estrategias de actuación de los sindicatos tradicionales. Sin embargo, estas iniciativas se enfrentan a una dura oposición por parte de las plataformas frente a la institucionalización de los representantes de los trabajadores y su colaboración con los sindicatos en la negociación colectiva. El trabajo a través de plataformas digitales rompe todas las identidades que antes sirvieron para construir la solidaridad sobre la que, a su vez, se fundó la creación y actuación de los sindicatos²¹. Efectivamente, el gran reto para los sindicatos en la economía digital no son los algoritmos o los robots sino la individualización de la persona trabajadora. Los problemas más importantes para los sindicatos tienen que ver con los nuevos trabajadores que crea el nuevo modelo económico, no con las tecnologías.

Y la realidad es que los sindicatos están abordando estos retos sin oponerse a la revolución digital, sino tratando de ejercer un control y gobierno de sus efectos sobre las relaciones laborales. Los sindicatos han evolucionado hacia un modelo de organización que abarca a los trabajadores de las plataformas digitales. Como ya se ha señalado, la economía de plataformas representa en la actualidad el último capítulo de una larga historia de adaptaciones del movimiento sindical a los modelos sucesivos de gestión organizativa del trabajo, a través de estrategias de diálogo social, que los trabajadores han venido utilizando para defender sus intereses y obtener mejoras duraderas: los comités de empresa, la negociación colectiva y los acuerdos multiempresariales²². Además, atendiendo a su dimensión transnacional sería necesario un sistema de gobernanza internacional de las plataformas digitales de trabajo que establezca y exija que las plataformas (y sus clientes) respeten ciertos derechos y protecciones mínimos²³.

Más allá de las profundas transformaciones que afectan al mundo del trabajo, la comprensión de las estrategias de representación colectiva de los trabajadores de las plataformas ayuda a prever medios eficaces para hacer frente al cambio digital, para garantizar la capacidad de acción colectiva y para alcanzar sociedades más inclusivas e igualitarias. Las experiencias de organización y acción colectiva en la economía de las plataformas, en todo el mundo, han mostrado la necesidad de ampliar el ámbito subjetivo y objetivo de la representación y acción sindical. La transición digital plantea así, desde una perspectiva subjetiva, el reto de ampliación de la representación y acción colectiva a los trabajadores autónomos y, desde una perspectiva objetiva, la necesaria participación de los trabajadores a través de sus representantes. Una transición digital justa exige, en definitiva, que las conocidas exigencias de transparencia y rendición de cuentas de los cambios tecnológicos no se agoten en la explicación individual a los afectados, sino que se extiendan a los derechos información, consulta y participación de los representantes, es decir que abarque formas de transparencia de dimensión colectiva.

²¹ RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0», *Temas laborales*, 144, 2018, p. 38.

²² JOHNSTON, H., «Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, núm. 1, 2020, p. 29. Los altos niveles de precariedad, la fragmentación del lugar de trabajo, la digitalización y la imposición de un régimen de empleo por cuenta propia, entre otras tendencias, han impulsado un movimiento de representación colectiva de los trabajadores que trata de influir en las condiciones de contratación.

²³ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Ginebra. 2019. Cabe esperar también que los convenios marco mundiales, surgidos del diálogo social transfronterizo entre las empresas multinacionales y las federaciones sindicales internacionales con la finalidad de establecer y de hacer cumplir unas normas mínimas en las cadenas mundiales de suministro, cobren protagonismo entre los esfuerzos dirigidos a abordar algunos de esos retos.

En esta línea, la UE ya adoptó un relevante instrumento: las Directrices de la Comisión sobre la aplicación del Derecho de la competencia a los convenios colectivos relativos a condiciones laborales de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados (2022/C374/02) y que al igual que la Propuesta de la vigente Directiva (UE) 2024/2831 fueron anunciadas en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, para dar respuesta a la extensión del trabajo autónomo en las plataformas digitales y proteger el modelo social europeo.

Las directrices aclaran que los convenios colectivos celebrados por personas que trabajan por cuenta propia, sin asalariados, que se encuentran en una situación equiparable a la de quienes trabajan por cuenta ajena, no entran en el ámbito de aplicación del art. 101 del Tratado de Funcionamiento de la UE, es decir en el ámbito de la prohibición de competencia, por lo que la Comisión no intervendrá contra estos convenios, en los casos en que exista un claro desequilibrio de poder de negociación. De esta forma, se supera la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que no había aplicado la excepción Albany²⁴ cuando se trataba de convenios relativos a personas que trabajan por cuenta propia, aunque sean personas autónomas sin asalariados y que se consideran, en principio, empresas, en el sentido del artículo 101 del TFUE, al ofrecer sus servicios a cambio de una remuneración en un mercado determinado y ejercer sus actividades como operadores económicos independientes²⁵.

La Comisión amplía, en las citadas Directrices de 2020, el concepto de convenio colectivo a pactos sobre condiciones de trabajo de autónomos vulnerables, asumiendo que la negociación colectiva puede constituir un medio importante para mejorar sus condiciones de trabajo. Téngase en cuenta la importancia de estas Directrices, atendiendo a la evolución del mercado laboral, en particular, la tendencia a la subcontratación y a la externalización, así como la digitalización de los procesos de producción y el auge de la economía de las plataformas en línea. Se trata en definitiva de una tendencia para el derecho colectivo del trabajo que debe ser atendida. Analizaremos a continuación, desde esta perspectiva, la Directiva (UE) 2024/2831.

2.3. Derechos de participación sindical en la Directiva (UE) 2024/2831 relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas

La Directiva (UE) 2024/2831 no ha ignorado las exigencias de tutela colectiva de las personas que prestan servicio en las plataformas; siendo destacable que extienda su protección a todas las personas que prestan servicios en plataformas, con independencia de sean asalariadas o autónomas (de que su contrato sea o no laboral) a través de garantizar derecho a sus representantes, en la introducción y gestión de los sistemas automatizados de toma de decisiones y de supervisión del trabajo en plataformas. Es decir, de un lado, extiende su regulación a las personas que presten servicios en plataformas sin contrato de trabajo y a sus representantes y, de otro, reconoce derechos de participación de los representantes en la gestión algorítmica, tanto en los sistemas automatizados de toma de decisiones como de vigilancia.

La norma comienza, en su artículo 8.2, con la obligación de las plataformas de entregar la evaluación de impacto, del art. 35 del RGPD, a los representantes de los trabajadores, subsanando una carencia significativa de la regulación de protección de datos. En segundo lugar, establece un derecho de información y consulta sobre las decisiones que puedan conducir a la introducción de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones o a cambios

²⁴ Sentencia de 21 de septiembre de 1999, Albany International BV/Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie, C-67/96, EU:C:1999:430, apartado 59.

²⁵ Sentencia de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, EU:C:2014:2411, apartado 27; sentencia de 28 de febrero de 2013, Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas v Autoridade da Concorrência, C-1/12, EU:C:2013:127, apartados 36 y 37; sentencia de 14 de diciembre de 2006, Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio/Compañía Española de Petróleos S.A., C-217/05, EU:C:2006:784, apartado 45.

sustanciales en el uso de estos (art. 13). En tercer lugar, fija la Directiva un derecho de participación de los representantes sobre la evaluación periódica de los efectos de cada una de las decisiones adoptadas o respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones que utilice la plataforma digital de trabajo, sobre las personas que realizan trabajo en plataformas, en particular, cuando proceda, en sus condiciones laborales y en la igualdad de trato en el trabajo (art. 10).

En cuarto lugar y más concretamente, se establece, también a favor de los representantes de los trabajadores, un derecho de información sobre el uso de los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones (art. 9). De partida, esa información comprenderá todos los tipos de decisiones respaldadas o adoptadas por sistemas automatizados de toma de decisiones. Además, se concretan las informaciones que han de ser remitidas a los representantes, tanto en relación con los sistemas automatizados de supervisión como de toma de decisiones.

Respecto de los primeros, la plataforma deberá informar que los sistemas están en uso o en proceso de introducción; las categorías de datos y acciones controlados, supervisados o evaluados por tales sistemas (incluida la evaluación por el destinatario del servicio); el objetivo del sistema de supervisión y el modo en que el sistema debe lograr dicho objetivo; así como los destinatarios o categorías de destinatarios de los datos personales tratados por dichos sistemas y toda transmisión o transferencia de dichos datos personales, también dentro de un grupo de empresas. Por lo que respecta a los sistemas automatizados de toma de decisiones, la plataforma deberá informar a los representantes igualmente que tales sistemas están en uso o en proceso de introducción; las categorías de decisiones adoptadas o respaldadas por tales sistemas; las categorías de datos y los principales parámetros que tales sistemas tienen en cuenta, y la importancia relativa de esos parámetros principales en la toma de decisiones automatizada (incluida la forma en que los datos personales o el comportamiento de la persona que realiza trabajo en plataformas influyen en las decisiones); así como también finalmente, los motivos de las decisiones de restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, de denegarle el pago por el trabajo realizado, y de las decisiones sobre su situación contractual o cualquier decisión con efectos equivalentes o perjudiciales.

Además, la Directiva determina que las plataformas digitales de trabajo facilitarán toda esta información en forma escrita (que podrá estar en formato electrónico) y se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo. Los representantes de los trabajadores recibirán dicha información antes de utilizar dichos sistemas o previamente a la introducción de cambios que afecten a las condiciones laborales, a la organización del trabajo o a la supervisión de la ejecución del trabajo, o en cualquier momento apetición suya. suya (art. 9.4 y art. 15).

A la vista de esta regulación resulta destacable, en primer lugar, que el derecho de información a los representantes se extienda, además de sobre las categorías de datos y los parámetros que tienen en cuenta estos sistemas, sobre la importancia relativa de todos ellos en la toma de decisiones. Asimismo, se establece una exigencia de motivación de todas las decisiones empresariales con efectos laborales perjudiciales, adoptadas o respaldadas por un SIA, por lo que la exigencia de causalización del poder empresarial aumenta en la empresa automatizada. Es preciso destacar, por último, que estas garantías se establecen en relación no solo con las decisiones adoptadas sino también las meramente respaldadas por los sistemas automatizados de supervisión y de toma de decisiones, por lo tanto, también cuando la intervención de la IA, o del algoritmo, sea una más de las que fundamentan la decisión, es decir, aunque no sea determinante de la misma, tal y como se exige para aplicar el derecho de la explicación del art. 22 RGPD. De esta forma, se hace frente al escollo de centrarnos en decisiones exclusivamente automatizadas (art. 22 del RGPD), que también ha surgido en la jurisprudencia, al incluir decisiones que son apoyadas simplemente por sistemas automatizados de toma de decisiones.

En definitiva, podemos concluir que la norma europea apoya los esfuerzos de los interlocutores sociales para ampliar su acción a formas de trabajo no representadas y extender los de-

rechos de negociación a algunos trabajadores por cuenta propia que se encuentran en una "zona gris, y necesitan formas de tutela colectiva. Además, debemos proponer que la trasposición de la Directiva (UE) 2024/2831 sea la oportunidad para extender esta regulación más allá de las plataformas digitales pues, como se sabe, muchos trabajadores de los sectores convencionales están gestionados actualmente por sistemas digitales que asumen parcial o totalmente funciones de gestión. Como ya se ha señalado, sería contradictorio diseñar un modelo de protección sectorial para una tendencia que está extendiéndose rápidamente en todo el mercado de trabajo, dejando a trabajadores vulnerables particularmente expuestos a sus peligros²⁶.

3. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y CAMBIO CLIMÁTICO

Frente a la globalización económica, que ha favorecido la deslocalización y fragmentación de los procesos productivos, el reto para los sindicatos será alcanzar una acción coordinada a diferentes niveles, incluido el transnacional, para poder garantizar el trabajo decente en las cadenas globales de suministros. La globalización económica evidenció la insuficiencia del marco estatal del derecho colectivo del trabajo. Las empresas multinacionales (EMN) solo emplean de forma directa un 6 % de su fuerza de trabajo, las cadenas globales de suministro son el «sistema nervioso central» de la economía mundial; lo que afecta negativamente a la calidad del empleo e incrementa la desigualdad social entre países y en cada uno de ellos.

En este contexto, distintas leyes nacionales sobre diligencia debida en las cadenas globales de suministro establecieron soluciones efectivas para la tutela del trabajo decente y la protección del medioambiente²⁷, y fueron exponentes de una nueva globalización que cuestiona los dogmas neoliberales. En este proceso, el cambio desde la voluntariedad hasta la obligatoriedad en los mecanismos de tutela lo representa la citada Directiva (UE) 2024/1760, que simboliza el cambio desde prácticas voluntarias de responsabilidad social de las grandes empresas a obligaciones jurídicas, cuyo incumplimiento va a ser determinante de responsabilidades por parte de estas. En este sentido, no puede dejar de destacarse la dificultad que representa la definición de obligaciones jurídicamente exigibles, atendiendo al marcado carácter abierto de un concepto como el de diligencia debida y que el carácter vinculante de la nueva regulación ha impuesto la introducción de fórmulas de exigencia administrativa y judicial del cumplimiento de estas obligaciones, así como de medios de reparación de los daños causados en los derechos garantizados. Finalmente, también debe tenerse en cuenta que la nueva norma europea sobre diligencia debida, pese a su restringido ámbito de aplicación²⁸, vinculará no solo a las empresas europeas, entendidas como aquellas «que se hayan constituido de conformidad con la legislación de uno de los Estados miembros», sino también a las empresas no europeas, definidas por el artículo 2.2 como las «que se hayan constituido de conformidad con la legislación de un tercer país»²⁹.

Pues bien, la Directiva (UE) 2024/1760 se basa en la idea de la «sostenibilidad», al ser ineludible que el desarrollo económico vaya de la mano de las normas sociales y medioambientales exigibles. En este sentido, no se debe olvidar que ya el art. 5 de la Resolución del Parlamento Europeo de 10/03/2021³⁰ hablaba de que los estados garantizarán el derecho de

²⁶ ALOISI, A., RAINONE, S., COUNTOURIS, N. cit., p. 34

²⁷ Así podemos citar el precedente en California (2010) de la Transparency in Supply Chains Act., en la UE, por ejemplo, en Reino Unido (2015) la Modern Slavery Act; en Francia (2017) la Loi 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mère et des entreprises donneuses d'ordre; o en Alemania (2021) Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG).

²⁸ Empresa con volumen de negocios de 450 millones y una plantilla de 1000 personas trabajadoras.

²⁹ Siempre que cuenten con un volumen neto de negocios superior a los 450 millones de euros exclusivamente «en la Unión», al margen del número de trabajadores que empleen.

³⁰ Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre diligencia debida de las empresas y responsabilidad corporativa (2020/2129(INL)).

los sindicatos (al nivel adecuado, incluido el sectorial, nacional, europeo y mundial) y de los representantes de los trabajadores a participar en la formulación y la ejecución de la estrategia de diligencia de buena fe. Las empresas, que deben priorizar el diálogo con las partes interesadas más afectadas, conducirán el diálogo y procurarán la participación de los sindicatos y los representantes de los trabajadores de una manera acorde a su dimensión y a la naturaleza y el contexto de sus actividades.

En este camino hacia una transnacionalización de la organización y acción sindical exigida por la globalización económica hemos de hacer referencia a los acuerdos marco internacionales.

3.1. Los Acuerdos Marco Internacionales

Sin perjuicio de la transcendencia de la citada Directiva (UE) 2024/1760, es preciso también destacar el papel jugado por el diálogo social, por los acuerdos marco internacionales, al constituir un cauce para implicar a las EMN y las Federaciones Sindicales Internacionales en la implementación de estas medidas adoptadas por las normas estatales y europeas. Los AMI constituyen un punto de llegada desde los primigenios códigos de conducta, adoptados por las EMN en el contexto de sus políticas de responsabilidad social corporativa, en cuya elaboración, implementación y control aplicativo ganó protagonismo la participación de los trabajadores. Fruto de esas experiencias, los AMI negociados entre EMN y federaciones sindicales internacionales o comités de empresa mundiales son una realidad, como ejemplos de negociación colectiva transnacional, que superan la cifra de los 200 acuerdos alcanzados.

En todo caso, no podemos obviar su carácter eurocéntrico, la mayor parte de las firmantes son EMN europeas y son también estos acuerdos el resultado de la proyección mundial de los instrumentos de información y consulta, de los comités de empresa europeos, convertidos en comités de empresa mundiales. Por ello, debemos recordar que está pendiente la reforma de la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. El proceso de revisión en marcha parte de constatar los limitados efectos de los cambios operados por la Directiva 2009/38/CE sobre el texto de la anterior Directiva 94/45/CE, pues aunque las reformas introducidas ayudaron a incrementar la eficacia de la norma, los remedios previstos, basados en la voluntariedad, carecían de los elementos sancionadores que permitieran mínimamente alcanzar los objetivos de mejora de la información y consulta de las representaciones transnacionales de las personas trabajadoras. El refuerzo de esta obligatoriedad, sin duda, sería un avance hacia una necesaria transnacionalización de la representación colectiva de las personas trabajadoras.

Por ello, es preciso subrayar la contribución de los citados AMI al fortalecimiento de las estructuras sindicales a nivel transnacional, a través del reconocimiento de competencias de participación (en el diseño, implementación, control y vigilancia) a estructuras de representación sindical multinivel (local, central, transnacional) que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el contenido de estos acuerdos. Un buen ejemplo lo constituyen los acuerdos de empresas multinacionales como Inditex (2019) o ENGIE (2022). Como se sabe, el reto del sindicalismo hoy es la creación de estructuras organizativas que sean interlocutores de las EMN. A estos efectos, las redes sindicales son una vía de introducción del sindicalismo internacional en la empresa.

En definitiva, desde experiencias de responsabilidad corporativa (unilaterales, voluntarios y pobre de contenidos) los AMI (bilaterales, vinculantes, con mecanismos de control sindical para su aplicación) representan un salto importante, atendiendo además al enriquecimiento de contenidos (tutela de derechos y protección del medio ambiente) que ha sido progresivo, en paralelo a la generalización de extensión de su ámbito de aplicación a las cadenas de suministro de las EMN, o a las empresas con las que la multinacional mantiene relaciones comerciales, concepto más amplio que el de cadena de suministros.

3.2. Derechos de participación sindical en la Directiva (UE) 2024/1760, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad

La cuestión que nos suscita la Directiva (UE) 2024/1760 es ¿cuál ha sido el papel asignado por la misma al diálogo social en el cumplimiento de la obligación de diligencia?

De partida, la participación, en el proceso de diligencia debida, de personas trabajadoras y de sus representantes puede considerarse necesaria pues éstas se encuentran en una posición privilegiada a la hora de la identificación de los riesgos, el conocimiento de las infracciones cometidas y la proposición de medidas. Por ello, debemos destacar que el art. 3.1. n, dentro del elenco de «partes interesadas», incluya a las personas trabajadoras y representantes sindicales en los diversos niveles de la cadena de actividades de la empresa, lo que favorecerá las relaciones entre los sindicatos de diversos estados y el papel de las federaciones sindicales internacionales. Interesados son, efectivamente, tanto «los empleados de la empresa, los empleados de sus filiales, los sindicatos y representantes de los trabajadores», como «los empleados, sindicatos y representantes de los trabajadores de los socios comerciales de la empresa».

En segundo lugar, podemos señalar que la Directiva (UE) 2024/1760 contempla competencias de participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración por la empresa de la política de diligencia debida basada en el riesgo (art. 7.2). Una colaboración constructiva con «las partes interesadas» que se extiende al conjunto de acciones que integran el correspondiente sistema de gestión de riesgos, el denominado proceso de diligencia debida (detección y evaluación de efectos adversos, acciones preventivas, correctivas y reparadoras) (art. 13.3)³¹. En tercer lugar, también hemos de tener en cuenta las previsiones normativas de la Directiva sobre la legitimación, en los procedimientos de reclamación, de los sindicatos y otros representantes de los trabajadores que representen a las personas físicas que trabajen en la cadena de actividades de que se trate (art. 14. 2 b)) y sobre la legitimación de los sindicatos para interponer demandas de responsabilidad civil en nombre de las partes presuntamente perjudicadas por vulneraciones de los derechos protegidos (art. 29.3.d).

La nueva norma europea sobre diligencia debida va a favorecer el desarrollo de la transnacionalización de la organización y acción sindical, la formación de representaciones a escala europea y mundial y de la negociación colectiva transnacional. Si bien, como ya se ha expresado, sería necesario además un Convenio OIT sobre derechos fundamentales laborales en las citadas cadenas de actividades (Informe Reunión 105.º CIT de 2016).

Finalmente, es necesario resaltar que los AMI son un instrumento especialmente idóneo para implementar las obligaciones de diligencia debida, pues junto a las ventajas de su naturaleza negociada pueden propiciar medidas de control aplicativo del cumplimiento de esta obligación de diligencia debida, en el conjunto de la CGS, a través de la participación de los trabajadores canalizada por estructuras sindicales de diverso nivel, articuladas en redes sindicales³².

³¹ Sin embargo, se ha señalado, en relación con la regulación del art. 13 que «mediante esta extensa pero a fin de cuentas taxativa formulación se descarta la posibilidad de proyectar los derechos de consulta sobre todas las etapas y los componentes de los procesos de diligencia debida, como sería necesario...»: SANGUINETI RAYMOND, W., «La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas, declinada con ojos de laboralista», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 69, 2024, p. 469

³² CORREA CARRASCO, M., «El trabajo decente en el ámbito de las cadenas globales de suministro», *Documentación Laboral*, n.º 128, 2023, pp. 28 y ss.

4. LA NECESARIA TUTELA COLECTIVA Y SINDICAL DEL TRABAJO DECENTE EN LA ERA POSTPANDEMIA

Como ha quedado reflejado en las anteriores páginas, la tutela del trabajo decente y de los derechos sociales y medioambientales en el contexto de las actuales transiciones exige la ampliación del ámbito subjetivo y objetivo de la acción de las organizaciones sindicales, así como su articulación a diversos niveles, incluido el transnacional, para asegurar la participación de los trabajadores.

En la última década, los desafíos para el diálogo social y la negociación colectiva en los países de la OCDE se conectan con la disminución de la densidad sindical y de los trabajadores cubiertos con convenio colectivo, consecuencia también del desarrollo de formas de trabajo atípico, incluido el trabajo en plataformas. La infrarrepresentación de los trabajadores de las plataformas en los sindicatos es especialmente relevante para el debate sobre la adopción de la IA, porque, como se sabe, han sido las plataformas las primeras en adoptar la IA. A pesar de estos desafíos, el diálogo social carece de alternativas y, tanto los interlocutores sociales como los gobiernos se están adaptando a los retos que plantea el cambiante mundo del trabajo: los primeros mediante estrategias para aumentar su representatividad en sectores y ocupaciones expuestos a modelos de negocio nuevos y digitales, y los segundos apoyándolos y extendiendo derechos de negociación a algunos autónomos que se encuentran en una «zona gris» entre diferentes clasificaciones laborales o que trabajan en relaciones de poder desequilibradas³³.

Efectivamente, no faltan los informes internacionales que indican que los sindicatos siguen siendo las organizaciones de afiliación voluntaria más grandes, pues representan a más de 251 millones de trabajadores de los sectores privado y público en todo el mundo y que en los últimos diez años, la afiliación sindical se ha incrementado en un 3,6 por ciento, gracias a la incorporación de trabajadores independientes y por cuenta propia. Además, otras fuentes señalan como tendencia la evolución de los sindicatos hacia un modelo de organización que se extiende a los trabajadores más vulnerables y peor remunerados de los mercados laborales, los trabajadores informales, los trabajadores migrantes, las trabajadoras domésticas, los trabajadores con modalidades de trabajo diversas y los trabajadores de plataformas digitales³⁴. Igualmente, desde la OIT se ha defendido, repetidamente, la naturaleza universal de los principios y derechos consagrados tanto en el Convenio núm. 87 como en el Convenio núm. 98. En la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) ya se afirmaría que, a la luz de los cambios radicales del mundo del trabajo, es necesario reforzar las instituciones del trabajo; la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para la gobernanza efectiva e inclusiva del trabajo a través de las diversas formas de diálogo social. Sin embargo, esto solo es posible en la medida que lo permita el marco normativo general, por lo que, ante la proliferación en los últimos años de modalidades de trabajo diversas, es preciso revisar los marcos normativos nacionales. Ello contribuiría a asegurar que todos los trabajadores tengan la garantía del reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva, como principio y derecho fundamental en el trabajo y también como derecho humano.

Se comprueba pues que existe cierto consenso en torno a la propuesta de sistemas que impliquen a los representantes sindicales en la implantación y el uso de la tecnología en el lugar de trabajo y para garantizar que los trabajadores tengan las competencias digitales necesarias

³³ KRÄMER, C. y CAZES, S., cit., p. 19. En los países de la OCDE, la densidad sindical ha disminuido en general del 33 % en promedio en 1975 al 16 % en 2019 y la proporción de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo se redujo del 46 % en 1985 al 32 % en promedio en 2019. los trabajadores con estas formas de trabajo atípicas tienen un 50 % menos de probabilidades de sindicalizarse que los trabajadores convencionales

³⁴ Como recicladores de residuos, traductores, periodistas, actores, músicos, intérpretes y otras profesiones: Informe sobre el Diálogo Social, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2022, pp. 21 y 141.

para trabajar con IA generativa, invirtiendo en educación y desarrollo de competencias³⁵. Igualmente, en relación con la transición ambiental, en las directrices para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos se recomienda que los interlocutores sociales propicien la incorporación de disposiciones ambientales específicas a través de la negociación colectiva y de los convenios colectivos a todos los niveles³⁶.

En definitiva, el dialogo social, que fue esencial para hacer frente a los desafíos de la pandemia COVID-19, debe ser también el protagonista en la era postpandemia del cambio digital y climático. A estos efectos, el apoyo de los estados, de la UE y de las organizaciones internacionales será necesario porque, como venimos insistiendo, «el marco normativo importa». Por ejemplo, a la transnacionalización de la negociación colectiva ha contribuido la institucionalización de cauces de interlocución transnacional, siendo destacable el papel de los Comités de empresa europeos, obligatorios en virtud de la citada Directiva 2009/38/CE.

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben ejercer su derecho institucional a participar en las decisiones relativas al establecimiento de la tecnología en el trabajo y a negociar las medidas, las decisiones y los parámetros que las herramientas de gestión algorítmica controlan o tienen en cuenta. Existen numerosas experiencias pioneras que demuestran que un diálogo social constructivo sobre la tecnología redundará en beneficio tanto de los trabajadores como de las empresas³⁷. Como ya hemos señalado, los sindicatos están abordando el reto de la transición digital sin oponerse, sino tratando de ejercer un control y gobierno de sus efectos sobre las relaciones laborales, no solo en relación con la economía de las plataformas sino también en el cambio tecnológico empresarial. Un ejemplo muy conocido fue el proyecto «Arbeit 2020», dirigido por sindicatos industriales alemanes, con el objeto de apoyar a los comités de empresa para su participación de forma activa, en la configuración del cambio tecnológico asociado a la Industria 4.0. Para ello, en varias plantas industriales se firmarían convenios para el futuro, acuerdos procedimentales que establecían las vías para abordar conjuntamente los retos de la digitalización. Los acuerdos alcanzados establecían comités de trabajo conjuntos con representantes de la dirección y de los comités de empresa que han garantizado la gestión colectiva del cambio tecnológico. En definitiva, estos acuerdos marcan el inicio y no el final del proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores participan en la forma de desarrollar la digitalización en sus lugares de trabajo.

La experiencia alemana nos muestra como claves para la estrategia sindical una actuación activa en el desarrollo por la empresa de estrategias de introducción de la IA, que esté centrada en este proceso a largo plazo, lo que exigirá recursos y formación y la ayuda de expertos externos. Su extensión a otros países difícilmente será posible sin una normativa legal de apoyo, como existe en Alemania³⁸.

La transformación digital no es ni será neutral, sus consecuencias o efectos sobre el sistema económico y laboral no son ni serán ajenas al papel que desarrollen los estados o la UE en aras de la promoción del dialogo social y de los sindicatos como instrumentos para la gestión

³⁵ GMYREK, P., BERG, J., BESCOND, D., *La Inteligencia Artificial generativa y el empleo: Políticas para gestionar la transición*, OIT, Informe de investigación basado en el documento de trabajo, n.º 96, 2023.

³⁶ Informe sobre el Diálogo Social 2022, La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2022, p. 96. Los informes realizados muestran que poco menos de una cuarta parte (el 23 por ciento) de los convenios analizados abordaban las transiciones ambientales.

³⁷ Dos ejemplos de alta participación en este sentido son las leyes de cogestión en Suecia y un convenio colectivo nacional en Bélgica, que exigen a los empleadores que informen y consulten a las representaciones de los trabajadores antes de adoptar nuevas tecnologías con consecuencias en el empleo y las condiciones de trabajo

³⁸ KRZYZDZINSKI M., GERST, D., BUTOLLO, F., «Promoting humancentred AI in the workplace. Trade unions and their strategies for regulating the use of AI in Germany», *European Review of Labour and Research*, 2022 OnlineFirst Articles, <https://doi.org/10.1177/10242589221142273>

democrática del cambio tecnológico o de la llamada transición digital. Aunque el Pilar Europeo de Derechos Sociales de 2017 ha tenido una escueta dedicación a los derechos sindicales y colectivos, desarrollos normativos posteriores, como la Directiva sobre salarios mínimos³⁹, o las citadas Directrices de la Comisión relativa a los convenios colectivos de los trabajadores autónomos vulnerables, pueden contribuir a reforzar la negociación colectiva a nivel nacional, pero también a expandir su ámbito de actuación e incorporar nuevos actores.

Las Directrices de la Comisión sobre negociación colectiva de autónomos sin empleados están en línea con la Recomendación de promover mayor cobertura de la negociación colectiva con especial referencia a nuevas formas de trabajo y empleo atípico. La Recomendación del Consejo de 12/06/2023 sobre refuerzo del dialogo social en la UE pretende que se adapte a la era digital y se promueva la negociación colectiva en el nuevo mundo laboral. La CES ha declarado la necesidad de un marco normativo para desarrollar un sistema de negociación colectiva europeo, coherente con la existencia de un mercado único y articulado sobre la fuerza vinculante, estándares de validación de tales acuerdos, sanciones por incumplimiento y competencia especializada del Tribunal de Justicia de la Unión.

En definitiva, considero que las normas europeas analizadas pueden servir de impulso para generalizar a nivel mundial, las necesarias prácticas de dialogo social y negociación colectiva en la gestión de las transiciones digital y climática, unas prácticas que promuevan la participación de los trabajadores, en estos procesos, a través de sus representantes, pues las personas trabajadoras continuarán haciendo valer sus derechos con una voz colectiva, participando en acciones conjuntas y explorando estrategias para mejorar sus condiciones laborales porque la tutela de sus derechos siempre fue, es y será colectiva y sindical.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALOISI, A., RAINONE, S., COUNTOURIS, N., *¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional*, Documento de trabajo de la OIT 101, Ginebra, OIT, 2024.
- BAYLOS, A., «La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la Ley 12/2021», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 40 (1), 2022, pp. 95-113.
- CABEZA PEREIRO, J., *El ámbito del trabajo subordinado y del trabajo autónomo en el Derecho de la Unión Europea*, 2022, Bomarzo, Albacete.
- CASAS BAAMONDE, M.^a E., «Estado democrático y concertación social», *Revista de Derecho Social*, 2022, pp. 37-88.
- CORREA CARRASCO, M., «El trabajo decente en el ámbito de las cadenas globales de suministro», *Documentación Laboral*, n.º 128, 2023, pp. 15-33.
- GMYREK, P., BERG, J., BESCOND, D., *La Inteligencia Artificial generativa y el empleo: Políticas para gestionar la transición*, OIT, Informe de investigación basado en el documento de trabajo, n.º 96, 2023.
- JOHNSTON, H., «Geografías laborales en la economía de plataformas. Entender las estrategias de representación colectiva en el contexto del trabajo digital», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139, n.º 1, 2020, pp. 27-50.
- KRÄMER, C., CAZES, S., *Shaping the transition: artificial intelligence and social dialogue*, *Social, Employment, and Migration working paper*, OECD, n.º 279, 2022.
- KRZYWDZINKI M., GERST, D., BUTOLLO, F., «Promoting human centred AI in the workplace. Trade unions and their strategies for regulating the use of AI in Germany», *European Review of Labour and Research*, 2022.
- MERCADER UGUINA, J. R., «Hacia una democracia digital en la empresa», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 4, 2, 2023, pp. 4-21.

³⁹ Directiva (UE) 2022/2401 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

- MIGUÉLEZ, F.; ALÓS R., «Sindicalismo en la era digital», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 237-243
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L., «Sindicalismo y negociación colectiva 4.0», *Temas laborales*, 144, 2018, pp. 27-41.
- SÁEZ LARA, C., «Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 2022, pp. 283-300.
- SANGUINETI RAYMOND, W., «La nueva Directiva sobre la diligencia debida de las empresas, declinada con ojos de laboralista», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 69, 2024.
- TODOLÍ SIGNES, A.: «Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. N.º Extraordinario 2, 2024, pp. 229-250.