

Transparencia algorítmica y control democrático del poder tecnológico en la empresa

Francisco Gualda

Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO

19 de enero de 2026

La implantación de sistemas de inteligencia artificial (IA) en la organización del trabajo ha desplazado los centros tradicionales de decisión. Las plataformas digitales, los algoritmos de gestión de personal o los modelos de evaluación automatizada configuran hoy la distribución del trabajo, la asignación de turnos o la valoración del rendimiento. El resultado es un nuevo tipo de poder empresarial: opaco, técnico y mediado por datos. Frente a esta transformación, el Derecho del Trabajo comienza a definir las bases de un control institucional de la transparencia tecnológica.

La jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-203/22, de 27 de febrero de 2025) y del Tribunal Supremo español (STS 1119/2025, de 11 de septiembre) ha establecido un estándar convergente sobre la obligación de explicabilidad de los algoritmos y sobre los límites del secreto comercial como restricción al derecho de información. Ambos pronunciamientos sitúan la transparencia algorítmica en el plano de los derechos fundamentales, desplazando el equilibrio tradicional entre confidencialidad empresarial y control sindical.

1. La doctrina europea: la información significativa como garantía funcional del derecho a la intervención humana

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (C-203/22) ha redefinido el alcance de los artículos 15.1.h) y 22 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). El Tribunal interpreta ambos preceptos como un bloque normativo destinado a asegurar que ninguna persona sea objeto de una decisión exclusivamente automatizada sin disponer de una información suficiente para comprender y cuestionar la lógica del proceso.

El derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas (art. 22 RGPD) solo puede hacerse efectivo si el interesado dispone, conforme al artículo 15.1.h), de una información significativa sobre la lógica aplicada. Esta relación instrumental transforma la transparencia en un elemento funcional de la tutela judicial: sin explicabilidad no hay posibilidad de defensa.

El Tribunal fija, además, tres criterios materiales de transparencia. Primero, la información debe ser comprensible: el responsable del tratamiento debe traducir la lógica del algoritmo a un lenguaje accesible, no meramente técnico. Segundo, debe ser jurídicamente útil, permitiendo reconstruir los criterios de decisión y detectar posibles sesgos o errores. Tercero, la transparencia implica una obligación positiva de actuación, no una mera disposición pasiva de información.

En el ámbito laboral, esta doctrina proyecta efectos directos sobre el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho de la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) a ser informada sobre los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos o sistemas de IA que influyan en las condiciones de trabajo. El estándar europeo impide interpretar este precepto como una cláusula formal de comunicación: el deber empresarial debe comprender la entrega de una información inteligible, verificable y con capacidad de impugnación.

Una segunda aportación esencial del TJUE se refiere al régimen de los límites. Ni el secreto comercial ni la protección de datos de terceros constituyen barreras automáticas. Su aplicación exige una ponderación institucionalizada por una autoridad de control o un órgano jurisdiccional independiente. La empresa, en consecuencia, no puede decidir unilateralmente el alcance de su deber de información. El equilibrio entre transparencia y confidencialidad deja de ser una opción interna para convertirse en un procedimiento garantista bajo supervisión pública.

2. La doctrina del Tribunal Supremo: transparencia reforzada y acceso técnico proporcional

La Sentencia del Tribunal Supremo 1119/2025, dictada en el ámbito contencioso-administrativo, consolida en el ordenamiento español el principio de transparencia reforzada. El caso —la negativa de la Administración a facilitar el código fuente del algoritmo BOSCO, que determina la concesión del bono social eléctrico— permite al Tribunal afirmar que el código fuente integra el concepto de información pública del artículo 105.b) CE, y que su conocimiento es condición para el control democrático de la decisión automatizada.

El Supremo asume que el secreto comercial es un interés legítimo, pero no un límite absoluto. Solo cabe restringir el acceso cuando se acredite un riesgo real y proporcionado para la confidencialidad, y siempre preservando una explicación funcional suficiente del sistema. En consecuencia, la Administración —y, por analogía, la empresa— debe articular mecanismos de acceso proporcional: consulta en entorno controlado, anonimización parcial, acuerdos de confidencialidad o entrega de documentación técnica equivalente.

Esta doctrina traslada al ámbito laboral una consecuencia inmediata. Aunque el artículo 64.4.d ET no mencione expresamente el código fuente, su finalidad es idéntica a la apreciada por el Supremo: garantizar la verificabilidad de las decisiones automatizadas que inciden en el empleo y en las condiciones de trabajo. Cuando la información documental no permita reconstruir la lógica de decisión o evaluar la equidad del sistema, la empresa debe proporcionar a la RLT acceso técnico reforzado —al código o a su equivalente funcional— bajo las garantías de reserva previstas en el artículo 65 ET.

El acceso técnico, por tanto, no se configura como un derecho autónomo, sino como una facultad instrumental y proporcional, activable cuando la transparencia funcional resulte insuficiente. El Tribunal introduce así un principio que trasciende el ámbito administrativo: el secreto comercial no puede ser invocado para excluir el control, solo para modular su formato. La transparencia se convierte en un deber de rendición de cuentas que no se extingue por

razones de confidencialidad, sino que exige gestionar ésta conforme a criterios de proporcionalidad y supervisión.

3. Proyección en el ámbito laboral: garantías, cautelas y vías de tutela

La convergencia de ambas doctrinas redefine la estructura del derecho de información algorítmica en las relaciones laborales. El artículo 64.4.d ET debe interpretarse como una garantía de transparencia activa y no como un mero cauce de comunicación interna. El deber de información abarca tanto la transparencia del sistema —su existencia, finalidad, base jurídica y fuente de datos— como la transparencia de su funcionamiento, referida a la lógica y a los efectos de las decisiones automatizadas sobre la organización del trabajo.

El cumplimiento de esta obligación no legitima, sin embargo, el uso de la inteligencia artificial en el trabajo. La información es una condición de control, no una base de licitud. La utilización de sistemas de IA continúa sujeta a los presupuestos de legitimidad establecidos por el RGPD, la Ley Orgánica 3/2018 y el Reglamento Europeo de IA, especialmente cuando se trate de sistemas de alto riesgo. La transparencia no sustituye a la evaluación de impacto ni convierte en lícito lo que no lo es; su función es permitir la fiscalización y la rendición de cuentas.

En segundo término, la empresa no puede invocar los límites de confidencialidad o protección de datos sin una garantía institucional previa. Cualquier restricción debe ser objeto de ponderación por una autoridad independiente —la AEPD, la Inspección de Trabajo o la jurisdicción social, según la naturaleza del conflicto—. Hasta que esa valoración no se produzca, la empresa está obligada a proporcionar, como mínimo, una versión funcional de la información que permita a la RLT ejercer sus competencias de control. La opacidad unilateral vulnera el derecho de información reconocido por la ley y por el Derecho de la Unión.

Por último, las vías de tutela judicial del principio de transparencia no se agotan en las acciones de cumplimiento del derecho de información de los representantes. La doctrina del TJUE y del Tribunal Supremo despliega efectos en un espectro más amplio de conflictos laborales. Cualquier decisión empresarial adoptada mediante sistemas automatizados —despidos, modificaciones sustanciales, traslados, medidas de conciliación o procesos de consultas en expedientes colectivos— debe cumplir con los requisitos de transparencia, explicabilidad y motivación suficientes para permitir su control jurisdiccional. La falta de información significativa sobre el funcionamiento del sistema puede constituir una vulneración del derecho fundamental a la protección de datos (art. 18.4 CE) o del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), según la dimensión individual o colectiva del perjuicio.

Estas acciones pueden canalizarse a través del proceso de tutela de derechos fundamentales, o integrarse en los procedimientos ordinarios de impugnación, cuando la opacidad del sistema impida verificar la causa real de la decisión empresarial. En todos los casos, el estándar jurisprudencial de transparencia reforzada debe operar como parámetro interpretativo del deber de motivación empresarial y de la carga probatoria sobre la licitud de la actuación automatizada.

4. Conclusión

La reciente jurisprudencia europea y española redefine la transparencia algorítmica como una garantía funcional del control sindical y de la validez de las decisiones automatizadas. El deber de información deja de ser una obligación formal para convertirse en un requisito sustantivo: la empresa debe acreditar la comprensibilidad y verificabilidad del sistema, y no puede invocar unilateralmente límites de confidencialidad sin intervención de una autoridad independiente.

La transparencia se proyecta también sobre el terreno procesal: su incumplimiento puede ser alegado no solo en las acciones de reclamación del derecho de información, sino en cualquier impugnación de decisiones empresariales —despidos, modificaciones, medidas de conciliación o consultas colectivas— en que intervengan algoritmos o sistemas de IA.

El resultado es que la transparencia tiene un contenido vinculado al cumplimiento del deber de motivación en las decisiones empresariales causales, al deber de documentación en los períodos de consultas, y se configura como un nuevo ámbito de control de la legalidad de la decisión empresarial.