

# EL CONSENTIMIENTO INDIVIDUAL Y SU ALCANCE EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA AL ÁMBITO LABORAL

## INDIVIDUAL CONSENT AND ITS SCOPE IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE WORKPLACE\*

Henar Álvarez Cuesta\*\*  
Universidad de León

**SUMARIO:** 1. Aplicación de la Inteligencia Artificial en el ámbito laboral. –2. El tratamiento de datos para la adopción de decisiones automatizadas; 2.1. El consentimiento como base jurídica del tratamiento de datos; 2.2. El consentimiento en el marco del contrato de trabajo; 2.3. El retorno del consentimiento en el ámbito laboral; 2.4. El derecho de información de la persona trabajadora. –3. El campo de actuación del consentimiento en la Inteligencia Artificial. –4. El consentimiento en la Propuesta de Reglamento sobre IA. –Bibliografía.

### RESUMEN

*El consentimiento constituye una de las bases jurídicas sobre las cuales se construye el tratamiento de los datos personales. Dicho consentimiento requiere de una serie de características (voluntario, informado, específico o individual) para su admisibilidad; y por ello, cabe cuestionar la licitud del tratamiento de datos fundado en el consentimiento de la persona trabajadora en el marco de una relación laboral y su posible aplicación para la adopción de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.*

### ABSTRACT

*Consent is one of the legal bases on which the processing of personal data is carried out. Such consent requires certain characteristics (voluntary, informed, specific or individual) for it to be admissible. Therefore, the lawfulness of data processing based on the consent of the worker in the framework of an employment relationship and its possible application for automated decision-making, including profiling, can be questioned.*

\* Recibido el 18 de julio de 2022. Aprobado el 19 de septiembre de 2022.

Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación Investum/21/LE/0001, titulado “La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”, financiado por la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León.

\*\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Palabras clave:** consentimiento, información, inteligencia artificial, trabajo, discriminación, decisiones automatizadas.

**Key words:** consent, information, artificial intelligence, labour, discrimination, automated decision-making.

## 1. APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

En el ámbito de las relaciones laborales el uso de algoritmos, inteligencia artificial (en adelante, IA) y *big data* (de forma interdependiente) presenta importantes implicaciones en materia de selección de trabajadores<sup>1</sup>; vigilancia en el lugar de trabajo y de seguimiento de actividades de los empleados; evaluaciones cuantitativas y cualitativas del rendimiento y del resto de datos proporcionados<sup>2</sup>; o, en una lista no exhaustiva, arquitectura digital de toma de decisiones, desde la determinación de la jornada, horario, vacaciones, descansos, tareas a realizar, hasta la finalización del contrato (incluido el despido)<sup>3</sup>.

Es fácil ver que estas herramientas, con un potencial tan grande para tratar volúmenes ingentes de datos –muchos de ellos personales– y desarrollar inferencias y correlaciones, llevan aparejados enormes posibilidades de progreso y a la vez retos importantes para la privacidad, y para el principio de igualdad y no discriminación a los que se hace necesario hacer frente<sup>4</sup>. En este terreno, dos de los riesgos más relevantes son, de un lado, el riesgo de análisis masivo sobre la privacidad de las personas<sup>5</sup> y, de otro, las discriminaciones a resultas de dicho examen<sup>6</sup>, y en ambos casos, el peligro es constante, en tanto su manejo puede afectar “con especial virulencia a lo laboral en todos y cada uno de los aspectos de su relación”<sup>7</sup>. El propio Parlamento Europeo ya ha advertido que, “como consecuencia de los conjuntos de datos y sistemas de algoritmos que se utilizan al hacer evaluaciones y predicciones en las distintas fases del tratamiento de datos, los macrodatos no solo pueden resultar en violaciones de los derechos fundamentales de los individuos sino, también, en un tratamiento diferenciado y en una discriminación indirecta de grupos de personas con

<sup>1</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 90 y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., *Redes sociales y Derecho del trabajo. El lento tránsito desde la indiferencia legislativa a la necesaria regulación legal o convencional*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2021.

<sup>2</sup> VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P., “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, *ETUI Working paper*, núm. 3, 2016, p. 20.

<sup>3</sup> IVANOVA, M.; BRONOWICKA, J.; KOCHER, E. y DEGNER, A., “The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management”. *Arbeit, Grenze, Fluss, Arbeitsforschung*, núm. 2, 2018.

<sup>4</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, 2017, p. 3.

<sup>5</sup> GIL GONZÁLEZ, E., *Big data, privacidad y protección de datos*, AEPD, Madrid, 2016, p. 16; examinando la conexión con los derechos humanos, GOÑI SEIN, J. L., “Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019, pp. 57 y ss.

<sup>6</sup> VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P., “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, cit., p. 20 y RIVAS VALLEJO, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial del trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020.

<sup>7</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, cit., p. 187.

características similares, en particular en lo que se refiere a la justicia e igualdad de oportunidades en relación con el acceso [...] al empleo, al contratar o evaluar a las personas”<sup>8</sup>.

## 2. EL TRATAMIENTO DE DATOS PARA LA ADOPCIÓN DE DECISIONES AUTOMATIZADAS

La aplicación de las decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles o cualquier otra forma de inteligencia artificial en el mundo laboral requiere de dos acciones separadas. En primer lugar, es necesario obtener los datos de las personas trabajadoras para “alimentar” las fórmulas matemáticas; y, en un segundo momento, utilizar la inteligencia artificial en el caso concreto. En ambas situaciones aparecería el consentimiento como base jurídica para obtener los datos y para poner en funcionamiento el algoritmo.

Partiendo de dicha premisa doble, procede examinar la viabilidad de dicho consentimiento en los dos momentos examinados cuando se opere en el marco del contrato de trabajo.

### 2.1. El consentimiento como base jurídica del tratamiento de datos

El art. 4.11 RGPD “entiende por consentimiento del afectado toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la que este acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen”. Por tanto, para que exista consentimiento, es necesario que concurren una serie de características a continuación examinadas:

– Individual: No es posible sustituir el consentimiento personal por un consentimiento indirecto y plural manifestado en el convenio colectivo<sup>9</sup>.

– Voluntad libre: En términos generales, el consentimiento quedará invalidado por cualquier influencia o presión inadecuada ejercida sobre el interesado (que puede manifestarse de formas muy distintas) que impida que este ejerza su libre voluntad<sup>10</sup>. El considerando 43 del RGPD indica varias situaciones en las cuales no existe libertad en el consentimiento: así sucede cuando “exista un desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento, en particular cuando dicho responsable sea una autoridad pública y sea por lo tanto improbable que el consentimiento se haya dado libremente en todas las circunstancias de dicha situación particular”; también si no permite “autorizar por separado las distintas operaciones de tratamiento de datos personales pese a ser adecuado en el caso concreto”; o cuando el “cumplimiento de un contrato, incluida la prestación de un servicio, sea dependiente del consentimiento, aun cuando este no sea necesario para dicho cum-

---

<sup>8</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de marzo de 2017, sobre las implicaciones de los macrodatos en los derechos fundamentales: privacidad, protección de datos, no discriminación, seguridad y aplicación de la ley (2016/2225(INI)).

<sup>9</sup> STJUE C-397/01, de 5 de octubre de 2014, asunto Pfeiffer y otros v. Deutsches Rotes Kreuz.

<sup>10</sup> Grupo de trabajo del artículo 29: Directrices sobre el consentimiento en el sentido del Reglamento (UE) 2016/679, 2018.

plimiento”. En este último sentido, el art. 6.3 de la LO 3/2018 aclara que no podrá supeditarse la ejecución del contrato a que el afectado consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de la relación contractual.

En el fondo, el consentimiento no debe ser considerado libremente prestado cuando la persona interesada no goza de verdadera o libre elección o no puede denegar o retirar en cualquier momento su consentimiento sin sufrir perjuicio alguno (Considerando 42 RGPD). En consecuencia, si el consentimiento está incluido como una parte no negociable de las condiciones generales cabe concluir la falta de libertad en su prestación.

– Específica: para cumplir con esta característica, el responsable del tratamiento debe aplicar la especificación del fin como garantía contra la desviación del uso. De este modo, “el consentimiento debe darse para todas las actividades de tratamiento realizadas con el mismo o los mismos fines. Cuando el tratamiento tenga varios fines, debe darse el consentimiento para todos ellos” (Considerando 32 RGPD), afirmación reiterada en el art. 6.2 LO 3/2018 (“Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas”).

Si el responsable del tratamiento ha combinado varios fines para el tratamiento y no ha intentado obtener el consentimiento para cada fin por separado, no puede considerarse que haya libertad ni especificidad. Cuando el tratamiento de los datos se realice con fines diversos, la solución para cumplir la condición del consentimiento válido estará en la granularidad, es decir, en la disociación de dichos fines y la obtención del consentimiento para cada uno de ellos<sup>11</sup>.

– Informada: Para que el consentimiento cumpla esta característica, la persona interesada debe conocer, como mínimo –se desarrollará más adelante–, la identidad del responsable del tratamiento y los fines del tratamiento a los cuales están destinados los datos personales (Considerando 42).

El RGPD no prescribe el modo o la forma (que estará indisolublemente relacionada con la vía a través de la cual se recaba el consentimiento) en los que debe facilitarse la información, pudiendo presentarse de maneras distintas, por ejemplo, mediante declaraciones escritas o verbales o mensajes de audio o vídeo.

Sea cual fuere el medio utilizado cuando se proporciona la información, los responsables del tratamiento deben asegurarse de que utilizan un lenguaje claro y sencillo, es decir, el mensaje ha de ser comprensible para un ciudadano medio y no únicamente para juristas. Por tal razón, no pueden utilizar políticas de privacidad muy extensas que sean difíciles de entender o declaraciones llenas de “jerga” jurídica, ni tampoco la información pertinente para adoptar decisiones informadas sobre si prestar o no el consentimiento puede esconderse en los términos y condiciones generales (art. 7.2 RGPD).

---

<sup>11</sup> Grupo de trabajo del artículo 29: Directrices sobre el consentimiento en el sentido del Reglamento (UE) 2016/679, 2018.

Con el fin de ajustarse a pantallas pequeñas o a situaciones en las que haya poco espacio para la información, puede considerarse, si procede, facilitar la información en niveles, para evitar perturbar en exceso la experiencia del usuario o el diseño del producto.

– Explícito e inequívoco: El consentimiento debe ser claro, debe diferenciarse claramente de otros contenidos y ha de ser facilitado de manera inteligible y de fácil acceso. Por tal razón, no cabe obtenerlo mediante la misma acción por la que el usuario acuerda un contrato o acepta los términos y condiciones generales de un servicio, en tanto no puede considerarse una clara acción afirmativa destinada a dar el consentimiento al uso de datos personales; tampoco es posible que se ofrezcan casillas marcadas previamente o mecanismos de exclusión voluntaria que requieran la intervención de la persona interesada para evitar el acuerdo.

En cuanto hace a la forma del consentimiento, ha de ser una declaración un una “clara acción afirmativa”. En tal sentido, el considerando 42 RGPD afirma que, “cuando el tratamiento se lleva a cabo con el consentimiento del interesado, el responsable del tratamiento debe ser capaz de demostrar que aquel ha dado su consentimiento a la operación de tratamiento. En particular en el contexto de una declaración por escrito efectuada sobre otro asunto, debe haber garantías de que el interesado es consciente del hecho de que da su consentimiento y de la medida en que lo hace”.

La norma europea no admite el consentimiento tácito, pero sí considera que se podrá otorgar mediante medios electrónicos o incluso mediante la marcación de una casilla a través de una locución verbal pero dirigida a una determinada operación de tratamiento y para una finalidad específica y legítima, sin que sea admisible un conjunto indefinido de actividades sin concreción como ya se ha puesto de manifiesto *supra*.

## 2.2. El consentimiento en el marco del contrato de trabajo

La normativa europea y española en materia de protección de datos está fundada en el consentimiento prestado por la persona interesada para el tratamiento de sus datos personales. Sin embargo, este marco legal falla de aplicarlo al ámbito laboral, en tanto no concurren las características reseñadas respecto al consentimiento. Dada la dependencia y subordinación existentes en la relación entre las personas empleadora y empleada, no es probable que la persona trabajadora pueda negar a la empresa el consentimiento para el tratamiento de datos sin experimentar temor o riesgo real de que su negativa produzca efectos perjudiciales en el marco de la prestación de servicios<sup>12</sup>.

No obstante, no cabe negar de forma absoluta la posibilidad de que los empleadores puedan basarse en el consentimiento como base jurídica para el tratamiento de datos. Tal vía será admisible si la organización productiva demuestra que las personas trabajadoras pueden negarse sin consecuencias adversas<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Grupo de trabajo del artículo 29: Directrices sobre el consentimiento en el sentido del Reglamento (UE) 2016/679, 2018.

<sup>13</sup> Grupo de trabajo del artículo 29: Directrices sobre el consentimiento en el sentido del Reglamento (UE) 2016/679, 2018.

Fijada como regla general la inaplicación del consentimiento como base jurídica para la cesión de datos personales de la persona trabajadora a su empleadora, el art. 6 RGPD regula las siguientes bases jurídicas capaces de legitimar el uso de esos datos, entre las cuales procede destacar a estos efectos las siguientes:

– el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales. En el ámbito laboral, la dispensa del consentimiento hay que entenderla referida solo a los datos necesarios para la realización del vínculo, y para el mantenimiento de la relación laboral, lo que abarca las obligaciones derivadas del contrato<sup>14</sup>.

La utilización de estos conceptos plantea problemas para determinar qué datos necesita la organización productiva para la ejecución del contrato y cuáles no son relevantes<sup>15</sup>. En tal situación, el término “necesario” en este contexto ha de ser interpretado de manera estricta: debe existir un vínculo directo y objetivo entre el tratamiento de los datos y la finalidad de la prestación de servicios<sup>16</sup>. Entonces, en aplicación de este criterio, la empresa podrá tratar datos como el nombre y los apellidos de las personas trabajadoras, su fecha de nacimiento, su sexo, su nacionalidad, su formación previa o cualesquiera otros imprescindibles para formalizar el contrato y ejecutar el trabajo<sup>17</sup>.

Por el contrario, habrá que considerar como excesivos aquellos datos indiferentes para valorar la capacidad profesional de la persona candidata para el normal desarrollo de la prestación de actividad profesional<sup>18</sup>. En esos casos, de no acreditar ese calificativo, la base jurídica para su tratamiento es distinta, de manera que habrá supuestos en que “el dato esté relacionado con el contrato, pero sea innecesario para su ejecución”<sup>19</sup>. Precisamente, esta es la situación más habitual respecto a datos personales requeridos para aplicar algún programa de IA o tratamiento de *big data*.

– el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. Esta base jurídica plantea menos problemas de interpretación y cabe apuntar varios ejemplos en el marco de la relación laboral, como la cesión de datos a las entidades gestoras de la Seguridad Social, los supuestos de contratas y subcontratas establecidos en el art. 42 ET, el ejercicio de competencias por los representantes de los trabajadores, el cumplimiento de la obligación de registro de jornada, o las obligaciones tributarias. Más dudas genera las obligaciones laborales impuestas por el convenio colectivo<sup>20</sup>, aun cuando cabe entender existente también en ese caso base jurídica para su tratamiento.

---

<sup>14</sup> STCo 39/2016, de 3 de marzo.

<sup>15</sup> AA.VV., *Inteligencia artificial y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*, La Ley, Madrid, 2018, p. 273.

<sup>16</sup> Grupo de trabajo del artículo 29: Dictamen 06/2014 del GT29.

<sup>17</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos en las relaciones laborales*, AEPD, 2021.

<sup>18</sup> Dictamen 8/2001, de 13 de septiembre del grupo de trabajo del art. 29.

<sup>19</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi/Thomson Reuters, 2019, p. 65.

<sup>20</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales*, Francis Lefebvre, Madrid, 2019, p. 38.

– el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño. Esta base legal solo será aplicable si se cumplen ciertas condiciones: “en primer lugar, la proporcionalidad de la medida se debe comprobar si se pueden tomar medidas adicionales para mitigar o reducir la escala y el impacto de protección de datos; en segundo lugar, la adopción de políticas de uso y de privacidad”<sup>21</sup>. Esta posibilidad plantea aún más dudas a la hora de fundar la licitud del tratamiento automatizado de datos personales de los trabajadores. Procede diferenciar entre lo imprescindible para la ejecución del vínculo y lo que constituye un mero interés legítimo de la empresa, por la base jurídica será distinta. Así, habrá supuestos en que el dato esté relacionado con el contrato, como los gestos faciales relacionados con el grado de satisfacción y motivación con su puesto de trabajo, pero son completamente prescindibles para la ejecución contractual. En todo caso, y como ejemplo, “habrá que considerar como excesivos aquellos datos indiferentes para valorar la capacidad profesional del candidato para el normal desarrollo de la prestación de actividad profesional, teniendo en cuenta razones de organización productiva o de seguridad del trabajo”<sup>22</sup>.

Por ello, no faltan voces que demandan una mayor precisión del “condicionante relativo a una previa ponderación de las expectativas a alcanzar por el empresario con los derechos y libertades fundamentales del trabajador, máxime cuando también pudiera haberse previsto algún tipo de información a los representantes de los trabajadores, quienes quedaron completamente olvidados” por la norma<sup>23</sup> en cuanto a la valoración de los datos requeridos.

### 2.3. El retorno del consentimiento en el ámbito laboral

Para el tratamiento de aquellos datos que carezcan de base jurídica para su tratamiento, siempre queda la posibilidad de que la persona trabajadora, contando con la información suficiente, dé su consentimiento, siempre y cuando pueda también negarse a prestarlo sin verse perjudicado por ello<sup>24</sup>. Al respecto, el art. 7.4 RGPD prevé, a la hora de evaluar si el consentimiento se ha dado libremente, como ya ha sido apuntado supra, tener “en cuenta en la mayor medida posible el hecho de si, entre otras cosas, la ejecución de un contrato, incluida la prestación de un servicio, se supedita al consentimiento al tratamiento de datos personales que no son necesarios para la ejecución de dicho contrato”. En el marco del contrato laboral, se entiende que el consentimiento no se ha prestado libremente cuando el mismo se subordina a la firma del contrato; la continuación de la relación laboral se hace depender del mismo; o se obtiene mediante dolo, intimidación, coacción o amenazas<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> GOÑI SEIN, J. L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Bomarzo, Albacete, 2019, p. 100.

<sup>22</sup> CARDONA RUPERT, M. B., *Informática y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, p. 109.

<sup>23</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, cit., p. 64.

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Nuevas coordenadas laborales en las empresas digitales: el ordenamiento de protección de datos como garantía del derecho a la privacidad de los trabajadores”, en AA.VV., *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, p. 295.

<sup>25</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, cit., p. 50.



Se insiste que, dada la desigualdad de las partes dentro del contrato de trabajo, en raras ocasiones el consentimiento podrá calificarse como libre, solo cabrá tal calificativo en circunstancias excepcionales, cuando no haya ninguna consecuencia adversa para la persona trabajadora en caso de denegarlo<sup>26</sup>. De igual modo, en estricta y lógica interpretación de la ley, también cabría exigir el consentimiento (u otra base jurídica para el tratamiento) para acudir a fuentes distintas del interesado, pues de no mediar tal previa autorización las actuaciones a partir de las cuales se pretenda obtener aquellos datos deben ser calificadas como ilegales<sup>27</sup>.

En fin, como últimas salvaguardas, en ningún caso podrá supeditarse la ejecución del contrato laboral a que la persona trabajadora consienta el tratamiento de los datos personales para finalidades que no guarden relación con el mantenimiento, desarrollo o control de su vínculo (art. 6.3 LO 3/2018); y, con el fin de evitar situaciones discriminatorias, el art. 9.1 LO 3/2018 prevé que el consentimiento de la persona afectada no baste para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea “identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico”, si bien la enumeración anterior deja fuera otros datos sensibles como los genéticos, biométricos o relativos a la salud<sup>28</sup>.

#### **2.4. El derecho de información de la persona trabajadora**

Para la obtención de un consentimiento lícito es preciso que este sea libre (con todas las aristas examinadas en el ámbito laboral), y, en todo caso, sea cual sea la base jurídica del tratamiento, el empresario ha de suministrar a la persona trabajadora la debida información al respecto<sup>29</sup>.

El responsable del tratamiento, normalmente la persona empleadora, debe informar a las personas trabajadoras, de forma concisa, transparente, inteligible y de fácil acceso, con un lenguaje claro y sencillo, sin emplear terminología de naturaleza excesivamente legal, técnica o especializada, y evitando expresiones indefinidas como ‘podría’, ‘algunos’, ‘frecuentemente’ y ‘posible’<sup>30</sup> sobre el tratamiento de datos que está llevando a cabo<sup>31</sup> (arts. 13 y 14 del RGPD).

El deber de información forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos y constituye una garantía para la persona afectada, ya que le permite conocer qué datos personales están siendo tratados, con quién los comparte la organización productiva, cuáles son sus derechos y cómo ejercerlos. Por tal motivo, es recomendable adoptar un modelo de información por capas, mediante una primera capa con información

---

<sup>26</sup> EUROPEAN DATA PROTECTION BOARD: Guidelines 05/2020 on consent under regulation 2016/679, 2020, p. 8.

<sup>27</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, cit., p. 68.

<sup>28</sup> PRECIADO DOMÉNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras*, cit., p. 32.

<sup>29</sup> GOÑI SEIN, J. L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, cit., p. 66.

<sup>30</sup> Directrices sobre la transparencia en virtud del Reglamento 2016/679 del Grupo de Trabajo del Artículo 293.

<sup>31</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos en las relaciones laborales*, cit.



básica, facilitada en el mismo momento en el que se recojan los datos, y una segunda capa más detallada.

En cuanto a los plazos, cuando los datos se obtengan de la persona trabajadora (por ejemplo, a través del currículum vitae) la información debe proporcionarse en el mismo momento en que la empresa recabe los datos; y cuando los datos no se obtengan de la persona afectada, la información debe proporcionarse dentro de un plazo razonable, y a más tardar en el plazo de un mes, con las siguientes precisiones:

a) Si los datos personales han de utilizarse para una comunicación con la persona trabajadora, debe informarse a más tardar en el momento de la primera comunicación a dicho afectado.

b) Si está previsto comunicarlos a otro destinatario, a más tardar en el momento en que los datos personales sean comunicados por primera vez.

En el ámbito laboral y en principio, la inclusión de cláusulas informativas de protección de datos en el contrato de trabajo, o en un anexo al mismo, es un medio adecuado para cumplir con el derecho de información de las personas trabajadoras<sup>32</sup>.

El contenido de este deber de información varía según los datos sean recogidos directamente del interesado o no. Cuando se obtengan de la persona trabajadora datos personales relativos a ella, la empresa, en el momento en que estos se obtengan, le facilitará toda la información indicada a continuación (art. 13 RGPD):

a) la identidad y los datos de contacto del responsable y, en su caso, de su representante;

b) los datos de contacto del delegado de protección de datos, en su caso;

c) los fines del tratamiento a que se destinan los datos personales y la base jurídica del tratamiento;

d) cuando el tratamiento se base en ellos, cuáles son los intereses legítimos del responsable o de un tercero;

e) los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos personales, en su caso;

f) en su caso, la intención del responsable de transferir datos personales a un tercer país u organización internacional y la existencia o ausencia de una decisión de adecuación de la Comisión, o, en el caso de las transferencias indicadas en los arts. 46 o 47 o el art. 49, referencia a las garantías adecuadas o apropiadas y a los medios para obtener una copia de estas o al hecho de que se hayan prestado.

---

<sup>32</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos en las relaciones laborales*, cit.

Además de la información mencionada también ha de facilitar a la persona trabajadora, en el momento en que se obtengan los datos personales, la siguiente información necesaria para garantizar un tratamiento de datos leal y transparente:

- a) el plazo durante el cual se conservarán los datos personales o, cuando no sea posible, los criterios utilizados para determinar este plazo;
- b) la existencia del derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a los datos personales relativos al interesado, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos;
- c) cuando el tratamiento esté basado en consentimiento dado de la persona trabajadora, la existencia del derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada;
- d) el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control;
- e) si la comunicación de datos personales es un requisito legal o contractual, o un requisito necesario para suscribir un contrato, y si el interesado está obligado a facilitar los datos personales y está informado de las posibles consecuencias de que no facilitar tales datos;
- f) la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.

En los supuestos en los que es lícito el tratamiento, la empresa debe informar a la persona trabajadora de esa actividad; aportar información sobre la lógica aplicada; explicar la importancia y consecuencias del tratamiento<sup>33</sup>.

Esta última información que ha de proporcionar la organización productiva se configura como esencial a la hora de pretender aplicar cualquier tipo de decisiones automatizadas a través de IA o analítica de datos y elaboración de perfiles, cuya utilización ha de ser puesta en conocimiento de las personas empleadas a la hora de recopilar sus datos personales por el empleador, quien debe informarles, además, del resto de contenidos supra descritos en términos claros y sencillos, cabría añadir. En este punto se vuelve a echar de menos alguna referencia a la información preceptiva a proporcionar también a los representantes de los trabajadores, al menos, en la normativa española de protección de datos.

Cuando los datos personales no se hayan obtenidos de la propia persona trabajadora (cuestión con muchas aristas en el ámbito laboral), el empresario le debe facilitar la misma información supra enumerada y la fuente de la que proceden los datos personales y, en su caso, si proceden de fuentes de acceso público (art. 14 RGPD).

---

<sup>33</sup> GOÑI SEIN, J. L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, cit., p. 135.

Únicamente se admiten como excepciones al deber de información cuando los datos no procedan de la persona trabajadora las siguientes: el interesado ya disponga de información; la comunicación de dicha información resulte imposible o requiera un esfuerzo desproporcionado; exista una previsión legal expresa de tratamiento; o los datos tengan carácter confidencial sobre la base de obligación de secreto legal o profesional (art. 14.5 RGPD).

Se debe tener en cuenta que la información no equivale al consentimiento, por lo que la incorporación en el contrato de trabajo de la información relativa a este tipo de tratamientos no es por sí misma una base jurídica<sup>34</sup>, sino que ha de fundarse en una de las ya examinadas.

Como precaución añadida y, como ya se ha puesto de manifiesto, de conformidad con el art. 15 RGPD, “el interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles”.

### 3. EL CAMPO DE ACTUACIÓN DEL CONSENTIMIENTO EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Tras el rápido recorrido realizado sobre las aplicaciones laborales de la IA en el ámbito laboral y sus posibles riesgos, la siguiente cuestión a abordar estriba en el campo de actuación del consentimiento de las personas trabajadoras a la hora de ser objeto de una decisión algorítmica. Para ello, forzoso resulta acudir a la regulación contenida en la normativa europea y española a tal efecto. El art. 22 del RGPD define las decisiones automatizadas como aquellas basadas únicamente en el tratamiento automatizado representan la capacidad de tomar decisiones por medios tecnológicos sin la participación del ser humano. En cambio, la LO 3/2018 no se ocupa “en absoluto de regular tales cuestiones en el ámbito laboral, sino que contiene algunas disposiciones dispersas”<sup>35</sup>.

El precepto prohíbe su aplicación de forma general (“todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”) cuando concurren determinados requisitos<sup>36</sup>:

– Ausencia de intervención humana. La concurrencia de este condicionante supone la primera línea de fuga del precepto analizado, en tanto no califica la intervención requerida como significativa y no simbólica.

– Produzcan efectos jurídicos.

---

<sup>34</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos en las relaciones laborales*, cit.

<sup>35</sup> PRECIADO DOMÈNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras*, cit., p. 233.

<sup>36</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, AEPD, 2020, p. 29.

– O afecte de forma similar y significativa al interesado.

Los dos últimos condicionantes no cabe duda de que concurren en el caso de una relación laboral: las decisiones automatizadas tomadas sobre la persona trabajadora van a producir efectos jurídicos sobre el sustrato mismo del contrato de trabajo (salario, descansos, rendimiento, posibilidades de promoción o incluso determinar la finalización del vínculo), de tal modo que cumplirían ambos términos (efectos jurídicos y afectación significativa).

A continuación, el art. 22 permite las decisiones automatizadas sin intervención humana significativa cuando el tratamiento:

a) sea necesario para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento;

b) esté autorizado por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros (España no la contempla) que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, o

c) se base en el consentimiento explícito del interesado.

En la tercera de las excepciones aparece el consentimiento requerido de la persona trabajadora para ser objeto de una decisión automatizada, si bien difícilmente se puede alegar el consentimiento explícito de la persona trabajadora en el seno de una relación laboral dadas las implicaciones de subordinación y dependencia que acarrea y que impiden la existencia de un consentimiento libre, ni siquiera anterior al nacimiento del contrato. En cuanto a la segunda, en el contexto de la relación laboral parece posible excluir esta excepción, por cuanto no existe una previsión expresa en el derecho de la Unión Europea o en el ordenamiento jurídico laboral español que prevea la utilización de decisiones automatizadas<sup>37</sup>. Tampoco parece fundamentarse suficientemente la aplicación de la primera excepción, en tanto que a día de hoy no cabe hallar la necesidad de la decisión automatizada en el ámbito laboral en la inmensa generalidad de los supuestos.

Con todo, si se produjera dicha decisión en el primer y tercer supuesto, señala la norma europea que la empresa adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos de la persona trabajadora, como el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. A la hora de interpretar este término, la AEPD explicita que, “cuando la base jurídica sea el consentimiento explícito, el responsable debe diseñar el tratamiento de forma que proteja la libertad de elección de los usuarios. Por un lado, proporcionándole en el momento de solicitarle el consentimiento alternativas viables y equivalentes a la decisión au-

---

<sup>37</sup> GINÈS I FABRELLAS, A., “La gestión algorítmica del trabajo: nuevos retos jurídicos, tecnológicos y éticos”, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 311.

tomatizada. Por otro lado, garantizando que si elige no ser objeto a la decisión automatizada no se vaya a introducir un sesgo en la decisión que sea perjudicial para los intereses del afectado. Si no se cumplen estas condiciones, el consentimiento no puede considerarse libre<sup>38</sup>.

Se establece, además, una limitación en razón de la naturaleza de los datos personales, prohibiéndose la adopción de decisiones automatizadas basadas en datos sensibles (origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales) salvo que el interesado dé su consentimiento explícito (de nuevo el reenvío al consentimiento, pese a la imposibilidad en la práctica de considerarlo válido en este caso en el marco de la relación laboral) y esta posibilidad no esté prohibida por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o cuando el tratamiento sea necesario por razones de un interés público esencial con base en el Derecho de la Unión o de los Estados miembros en los términos del art. 9.2 g) RGPD y se hayan tomado medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado (arts. 9 y 22 RGPD).

Además de base jurídica para su aplicación, cuando la persona trabajadora estuviere sometida a decisiones automatizadas, ha de “disponer de información significativa sobre la lógica aplicada” y “la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado” (art. 13.2.f del RGPD). En la interpretación de tal mandato, cobra especial importancia la palabra “significativa” asociada a información. La RAE la define como “que da a entender o conocer con precisión algo”<sup>39</sup>. Este precepto se refiere expresamente a la “lógica involucrada”, por tanto, la información ha de ser presentada, tal y como indica el art. 12 RGPD, de forma concisa, transparente, inteligible, en un formato accesible y utilizando un lenguaje claro<sup>40</sup>.

A este respecto, no es necesario una compleja explicación de los algoritmos utilizados, pero debe ser suficientemente exhaustiva para que la persona trabajadora entienda los motivos de la decisión, y la complejidad no ha de ser una excusa para no ofrecer dicha información<sup>41</sup>. Por tanto, se ha de interpretar como información que, proporcionada al interesado, le hace consciente del tipo de tratamiento que se está llevando a cabo con sus datos y le proporciona certeza y confianza sobre sus resultados<sup>42</sup>.

Siguiendo las indicaciones de la AEPD, debe facilitarse aquella que permita entender el comportamiento del tratamiento, y aunque su contenido dependerá del tipo de IA empleada, parece necesario incorporar las siguientes referencias<sup>43</sup>:

---

<sup>38</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial*. Una introducción, cit., p. 29.

<sup>39</sup> <https://dle.rae.es/significativo>.

<sup>40</sup> GINÉS I FABRELLAS, A., “La gestión algorítmica del trabajo: nuevos retos jurídicos, tecnológicos y éticos”, cit., p. 314.

<sup>41</sup> MERCADER UGUINA, J. R., “La gestión laboral a través de algoritmos”, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022, p. 282.

<sup>42</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial*. Una introducción, cit., p. 24.

<sup>43</sup> AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial*. Una introducción, cit., p. 24.

- El detalle de los datos empleados para la toma de decisión, más allá de la categoría, y en particular información sobre los plazos de uso de los datos (su antigüedad).
- La importancia relativa que cada uno de ellos tiene en la toma de decisión.
- La calidad de los datos de entrenamiento y el tipo de patrones utilizados.
- Los perfilados realizados y sus implicaciones.
- Valores de precisión o error según la métrica adecuada para medir la bondad de la inferencia.
- La existencia o no de supervisión humana cualificada.
- La referencia a auditorías, especialmente sobre las posibles desviaciones de los resultados de las inferencias, así como la certificación o certificaciones realizadas sobre el sistema de IA. En el caso de sistemas adaptativos o evolutivos, la última auditoría realizada.
- En el caso de que el sistema IA contenga información de terceros identificables, la prohibición de tratar esa información sin legitimación y de las consecuencias de realizarlo.

Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernen sean objeto de un tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento; o necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales [art. 6.1.e) o f) RGPD] incluida la elaboración de perfiles sobre la base de dichas disposiciones. El responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones (art. 21 RGPD). De nuevo, parece en extremo difícil que pueda operar la excepción a la oposición de la persona trabajadora a ser objeto de decisiones automatizadas.

En el fondo, lo que persigue el RGPD es que la persona trabajadora (en este caso) sea objeto de un tratamiento leal y transparente en el que se apliquen medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar que se corrigen los factores que introducen inexactitudes en los datos personales y se reduce al máximo el riesgo de error y se impidan, entre otras cosas, efectos discriminatorios en las personas físicas por motivos de raza u origen étnico, opiniones políticas, religión o creencias, afiliación sindical, condición genética o estado de salud u orientación sexual, o que den lugar a medidas que produzcan tal efecto (Considerando 71 RGPD).

El art. 64 ET ha regulado la perspectiva colectiva de este derecho de información, explicitando el deber empresarial de comunicar a las personas representantes de los trabajadores el uso de “algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”<sup>44</sup>. Aun cuando no exige el consentimiento colectivo a la hora de su aplicación en la organización productiva, cuestión que puede ser objeto de regulación por el convenio colectivo.

Por su parte, el art. 9 Convenio núm. 108+ Convenio para la protección de las personas con respecto al procesamiento de datos personales también contempla idénticas garantías: “Toda persona tendrá derecho a no estar sujeto a una decisión que lo afecte significativamente basándose únicamente en un procesamiento automatizado de datos sin que se tengan en cuenta sus opiniones”; y, entre otros, “obtener, previa solicitud, conocimiento del razonamiento subyacente al procesamiento de datos donde se aplican los resultados de dicho procesamiento”.

#### 4. EL CONSENTIMIENTO EN LA PROPUESTA DE REGLAMENTO SOBRE IA

La última Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, de 21 de abril de 2021, se construye sobre el concepto de sistemas de Inteligencia Artificial de alto riesgo. En su clasificación, considera de alto riesgo (y también permite su uso), por cuanto aquí importa, a “los sistemas de IA que se utilizan en el empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo, sobre todo para la contratación y la selección de personal; para la toma de decisiones relativas a la promoción y la rescisión de contratos; y para la asignación de tareas y el seguimiento o la evaluación de personas en relaciones contractuales de índole laboral, dado que pueden afectar de un modo considerable a las futuras perspectivas laborales y los medios de subsistencia de dichas personas”. También recibe tal calificación el uso de la IA para decidir si las autoridades deben denegar, reducir, revocar o reclamar prestaciones sociales puede afectar de un modo considerable a los medios de subsistencia de las personas (muchas veces en riesgo de exclusión) y podrían infringir sus derechos fundamentales, como el derecho a la protección social, a la no discriminación, a la dignidad humana o a una tutela judicial efectiva<sup>45</sup>.

Una vez calificado un sistema de IA de aplicación al ámbito laboral como de alto riesgo, para su uso fabricante y usuario han de cumplir una serie de obligaciones y entre ellas cabe reseñar a estos efectos el principio de transparencia y explicabilidad. El art. 13.1 de la Propuesta de Reglamento exige que los sistemas de IA considerados de alto riesgo se diseñen y desarrollen de un modo que se garantice que funcionan con un nivel de trans-

---

<sup>44</sup> Sobre su alcance, AA.VV., *Información algorítmica en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.

<sup>45</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H., “Capítulo I. Inteligencia artificial: derecho de la UE y derecho comparado. La propuesta de una ley sobre IA”, en AA.VV., *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pp. 379 y ss.



parencia suficiente para que los usuarios interpreten y usen correctamente su información de salida. Por ello, estos sistemas han de ir acompañados de las instrucciones de uso correspondientes en un formato digital o de otro tipo adecuado, las cuales incluirán “información concisa, completa, correcta y clara que sea pertinente, accesible y comprensible para los usuarios” (art. 13.2). En el siguiente apartado detalla, en una lista abierta, la información mínima a proporcionar:

a) la identidad y los datos de contacto del proveedor y, en su caso, de su representante autorizado;

b) las características, capacidades y limitaciones del funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo, y en particular: su finalidad prevista; el nivel de precisión, solidez y ciberseguridad, con respecto al cual se haya probado y validado el sistema de IA de alto riesgo y que puede esperarse de este, así como las circunstancias conocidas o previsibles que podrían afectar al nivel de precisión, solidez y ciberseguridad esperado; cualquier circunstancia conocida o previsible, asociada a la utilización del sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista o a un uso indebido razonablemente previsible, que pueda dar lugar a riesgos para la salud y la seguridad o los derechos fundamentales; su funcionamiento en relación con las personas o los grupos de personas en relación con los que se pretenda utilizar el sistema; cuando proceda, especificaciones relativas a los datos de entrada, o cualquier otra información pertinente en relación con los conjuntos de datos de entrenamiento, validación y prueba usados, teniendo en cuenta la finalidad prevista del sistema de IA;

c) los cambios en el sistema de IA de alto riesgo y su funcionamiento predeterminado por el proveedor en el momento de efectuar la evaluación de la conformidad inicial, en su caso;

d) las medidas de vigilancia humana, incluidas las medidas técnicas establecidas para facilitar la interpretación de la información de salida de los sistemas de IA por parte de los usuarios;

e) la vida útil prevista del sistema de IA de alto riesgo, así como las medidas de mantenimiento y cuidado necesarias para garantizar el correcto funcionamiento de dicho sistema, también en lo que respecta a la actualización del software.

Sin embargo, esta información se ha de proporcionar, en el ámbito laboral, a la empresa, sin tener en cuenta a la persona trabajadora objeto de la decisión automatizada ni a sus representantes (unitarios o sindicales)<sup>46</sup>. También falla las referencias al contenido de la información, “porque, para delimitar el alcance del derecho a una intervención humana y a conocer cómo se han tomado decisiones que afectan a derechos de los trabajadores, también será necesario determinar hasta dónde es posible acceder a ese instrumento intangi-

---

<sup>46</sup> Sobre la ausencia de una visión laboral en esta propuesta, PONCE DEL CASTILLO, A., “The AI Regulation: entering an AI regulatory winter? Why an ad hoc directive on AI in employment is required”, *Foresight Brief ETUI*, 7, 2021.

ble en el que se basó la decisión empresarial. Es relevante, por tanto, considerar el derecho a acceder a esa secuenciación en la que consiste el algoritmo, y a las librerías o información que lo alimentan<sup>47</sup>.

Por último, no requiere el consentimiento y no lo contempla como base jurídica necesaria para aplicar la Inteligencia Artificial, sino que requiere una evaluación de conformidad del proveedor y el cumplimiento del resto de requisitos previstos para su aplicación.

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV., *Inteligencia artificial y su impacto en los recursos humanos y en el marco regulatorio de las relaciones laborales*, La Ley, Madrid, 2018.
- AA.VV., *Información algorítmica en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022.
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, 2017.
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, AEPD, 2020.
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *La protección de datos en las relaciones laborales*, AEPD, 2021.
- ÁLVAREZ CUESTA, H., "Capítulo I. Inteligencia artificial: derecho de la UE y derecho comparado. La propuesta de una ley sobre IA", en AA.VV., *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2022.
- CARDONA RUPERT, M.B., *Informática y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., *Redes sociales y Derecho del trabajo. El lento tránsito desde la indiferencia legislativa a la necesaria regulación legal o convencional*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2021.
- GINÈS I FABRELLAS, A., "La gestión algorítmica del trabajo: nuevos retos jurídicos, tecnológicos y éticos", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.
- GOÑI SEIN, J. L., *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Bomarzo, Albacete, 2019.
- GOÑI SEIN, J. L., "Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 117, 2019.
- IVANOVA, M.; BRONOWICKA, J.; KOCHER, E. y DEGNER, A., "The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management". *Arbeit, Grenze, Fluss, Arbeitsforschung*, núm. 2, 2018.
- MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales*, Francis Lefebvre, Madrid, 2019.
- MERCADER UGUINA, J. R., "La gestión laboral a través de algoritmos", en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.

- PONCE DEL CASTILLO, A., “The AI Regulation: entering an AI regulatory winter? Why an ad hoc directive on AI in employment is required”, *Foresight Brief ETUI*, 7, 2021.
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras*, Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2019.
- RIVAS VALLEJO, P., *La aplicación de la Inteligencia Artificial del trabajo y su impacto discriminatorio*. Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2020.
- RIVAS VALLEJO, P., “Discriminación algorítmica: detección, prevención y tutela”, en AA.VV., *XXXI Jornades Catalanes de Dret Social (“Treball, discriminación i COVID”)*, 2021.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi/Thomson Reuters, 2019.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Nuevas coordenadas laborales en las empresas digitales: el ordenamiento de protección de datos como garantía del derecho a la privacidad de los trabajadores”, en AA.VV., *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Tirant lo blanch, Valencia, 2019.
- VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P., “Work in the digital economy: sorting the old from the new”, *ETUI Working paper*, núm. 3, 2016.