

Algoritmos opacos, sindicatos desarmados: la libertad sindical frente a la asignación automatizada de turnos.

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *Negar información sobre un sistema automatizado de turnos supone una vulneración del derecho a la libertad sindical e infringe el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores. Se declara la nulidad de la actuación empresarial, se impone una indemnización por daños morales y se ordena la entrega de la información solicitada.*

Palabras clave: *Libertad sindical. Transparencia algorítmica. Inteligencia artificial. Derecho a la información.*

Abstract: *Refusing to provide information about an automated shift scheduling system constitutes a violation of the right to freedom of association and infringes Article 64.4.d) of the Spanish Workers' Statute. The court declares the employer's conduct null and void, orders compensation for moral damages, and mandates the delivery of the requested information.*

Keywords: *Freedom of association. Algorithmic transparency. Artificial intelligence. Right to information.*

I. Introducción

La Sentencia de la Audiencia Nacional resuelve un conflicto entre CGT y una empresa de *Contact Center* derivado de la negativa de la empresa a informar sobre el sistema automatizado utilizado para asignar turnos y libranzas. La cuestión jurídica que resolver es si con tal negativa se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical. La Audiencia concluye que en la medida en que sí existía un sistema algorítmico, la ocultación de información vulnera el artículo 64.4.d) ET, ordenando cesar la conducta, indemnizar al sindicato y facilitar la información requerida.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Audiencia Nacional

Número de resolución judicial y fecha: SAN núm. 101/2025, de 4 de julio (proc. Tutela derechos fundamentales 182/2025),

ECLI:ES:AN:2025:2867

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La Confederación General del Trabajo (CGT) interpuso demanda por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE), al amparo del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales.

CGT ostenta una representatividad en la empresa del 23,37%, y es parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo sectorial, superando el 10% de representatividad en dicho ámbito. En junio de 2024, las secciones sindicales de CGT constituidas en los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Barcelona, dirigieron varios requerimientos formales a la empresa, con base en el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, solicitando información sobre los parámetros, reglas e instrucciones de los sistemas de turnos utilizados y asignación de libranzas del personal.

La empresa respondió negando el uso de algoritmos o inteligencia artificial, afirmando que se trataba de herramientas simples sin automatismos relevantes.

El sindicato interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales denunciando que la respuesta empresarial resultaba contradictoria con lo establecido en los hechos probados de las sentencias de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional núm. 201/2021, de 27 de septiembre, y 142/2024, en las que constaba expresamente el uso de algoritmos en las aplicaciones empleadas para la gestión de turnos y libranzas y solicitando que se declara la vulneración del derecho de libertad sindical por la negativa empresarial a ofrecerle la información legalmente prevista. En el proceso la empresa alegó que el sistema utilizado, identificado como “Erlan”, es comúnmente empleado en el sector del *Contact Center* y conocido por las organizaciones sindicales. Añadió que dicho sistema opera únicamente con los datos proporcionados por la propia empresa —esto es, los horarios y las necesidades de los clientes—, y que su aplicación se remonta al momento mismo de la fundación de la compañía.

La Audiencia examina en primer lugar si existe vulneración del derecho de libertad sindical. Para ello, comienza recordando la doctrina constitucional y jurisprudencial sobre el derecho de libertad sindical en su vertiente de ejercicio de la actividad sindical, reiterando que el derecho a la información pasiva constituye parte del contenido esencial de este derecho constitucional. En el plano procesal recuerda igualmente las reglas de la carga de la prueba y la necesidad de aportar indicios probatorios suficientes para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, diferenciando los indicios de las meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar la inversión de la carga de la prueba y la exigencia al demandado de la aportación de la justificación de la objetiva razonabilidad y proporcionalidad de la medida combatida. Termina el recordatorio doctrinal destacando la obligación de la empresa de informar al “comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso” “de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” contenida en el art. 64.4 ET y precisando “que tal derecho de información es igualmente predicable respecto de los Delegados Sindicales LOLS por mor de lo dispuesto en el art. 10 de la LOLS”.

Descrito el ámbito jurídico aplicativo, la sentencia resuelve el problema en un sintético párrafo en el que afirma que se ha vulnerado “el derecho a la libertad sindical de CGT— en **las secciones sindicales y los delegados de estas**, no son sino la representación de dicha organización en la empresa—“ pues del “relato histórico de la presente resolución resulta que CGT no sólo ha aportado indicios de que la empresa utiliza algoritmos o fórmulas matemáticas para programar el sistema de libranza del personal a turnos rotatorios, sino que lo ha probado de forma directa ya que, de un lado, así se constató en nuestra SAN 142/2024 de 5 de noviembre (autos 315/2024) y a así lo ha reiterado el testigo propuesto por la empresa que desempeña el cargo de Jefe de producción”.

Debe resaltarse que en el relato de hechos probados, además de la negativa a informar y la cuestión controvertida se hace constar en el HP 7 que “la SAN 201/2021 de 27 de septiembre dictada en el procedimiento 137/2021 refiere que la empresa SITEL alegó que las libranzas en dicha empresa se distribuyen por un sistema informatizado.—conforme y en todo caso es notorio para esta Sala el contenido de sus sentencias” y en el HP 8 que “la SAN 142/2024 de 5 de noviembre dictada en el procedimiento 315/2024 recoge en el cuarto de sus hechos probados lo siguiente: “Los turnos en la demandada se asignan mediante un sistema algorítmico en al que se le fijan las necesidades del cliente y las características del régimen de jornada de los trabajadores”—. — conforme y en todo caso es notorio para esta Sala el contenido de sus sentencias.”. Finalmente, el HP 9 señala que **“La asignación de las libranzas en la empresa se utiliza mediante una herramienta en la que se introduce la previsión de carga de trabajo y la misma determina las personas requeridas para cada día y distribuye con arreglo a un algoritmo consistente en una fórmula matemática las libranzas. Este sistema se aplica en la empresa desde el año 2024. También se utiliza para distribuir los descansos de las personas con turnos rotatorios.— testifical de la empresa”**.

Sobre dichos datos la Sentencia declara la vulneración del derecho de libertad sindical y procede a examinar la indemnización pertinente.

En este punto, la sentencia trae a colación la STS de la Sala Cuarta de 8 de noviembre de 2023 (rec. 204/2021), que establece que, en los supuestos de vulneración de derechos fundamentales, no siempre es exigible una identificación detallada de las “circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada”, especialmente cuando se trata de daños morales, cuya cuantificación precisa suele resultar especialmente difícil.

Partiendo de esta doctrina, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional recurre al artículo 7.7 de la LISOS, que califica como infracción grave la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores. En conexión con el artículo 40.1.b) del mismo texto legal, recuerda que las sanciones previstas para estas infracciones oscilan entre 751 y 7.500 euros, en función de su graduación (mínima, media o máxima).

En el caso concreto, la Sala valora tanto el tamaño de la plantilla de la empresa como el hecho de que ésta haya faltado a la verdad al negar la existencia del sistema automatizado, impidiendo el acceso a la información debida. Sobre esa base, considera ajustada y proporcionada la indemnización de 6.250 euros solicitada por CGT, al entender que cumple adecuadamente con las funciones resarcitoria y disuasoria propias de este tipo de compensaciones.

IV. Posición de las partes

1. De la empresa recurrente

Considera que no debe informar porque el sistema no utiliza algoritmos y es conocido desde hace años por el sindicato usándose en las empresas del sector.

2. De la parte sindical demandante

Considera que se vulnera el art. 64.4 ET modificado por al L. 12/2021 y, en consecuencia, el derecho a la libertad sindical al no informar la empresa de las reglas y patrones del sistema de libranzas y turnos.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 28.1 CE derecho a la libertad sindical

Arts. 2.2.d) y 10.3 LOLS: derecho a la actividad sindical y al ejercicio de actividades en defensa de los trabajadores.

Art. 64.4.d) ET (modificado por L. 12/2021) derecho del comité de empresa a ser informado de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que incidan en las condiciones de trabajo.

Arts. 181 y 183 LRJS: inversión de la carga de la prueba en procesos de tutela y cuantificación de daños morales.

VI. Doctrina básica

La falta de información sobre la lógica de un sistema basado en algoritmos vulnera el derecho a la libertad sindical al formar parte el deber de información pasiva del sindicato como contenido esencial del derecho de libertad sindical.

VII. Parte dispositiva

La Audiencia Nacional estima la demanda de CGT y declara que la empresa vulneró el derecho a la libertad sindical al no informar sobre los algoritmos utilizados para asignar libranzas. En consecuencia, declara la nulidad de dicha práctica empresarial, condena a la empresa a indemnizar a CGT con 6.250 euros por daños y perjuicios y obliga a la empresa a informar “de forma inmediata, clara y accesible” a los delegados/as de las secciones sindicales “sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que posee la empresa y que afectan a las condiciones de la plantilla, así como del sistema algorítmico o automatizado que se está usando para la asignación de las libranzas variables a la plantilla en los centros de trabajo”.

VIII. Pasajes decisivos

- “La plasmación de todo lo expuesto nos ha de llevar a la conclusión de que se habrá vulnerado el derecho a la libertad sindical de CGT —en las secciones sindicales y los delegados de estas, no son sino la representación de dicha organización en la empresa— si constan, al menos indicios, de que la empresa debería haber dado algún tipo de información respecto de los requerimientos efectuados en fecha 27 de junio y 11 de julio de 2024 y 18 de marzo de 2.025 distinta a la que proporcionó el día 15 de julio de 2024 que, en síntesis, era que no se proporcionaba porque no se utilizaba.

-“ Y, dicho lo cual, y descendiendo al relato histórico de la presente resolución resulta que CGT no sólo ha aportado indicios de que la empresa utiliza algoritmos o fórmulas matemáticas para programar el sistema de libranza del personal a turnos rotatorios, sino que lo ha probado de forma directa ya que, de un lado, así se constató en nuestra SAN 142/2024 de 5 de noviembre (autos 315/2024) y a así lo ha reiterado el testigo propuesto por la empresa que desempeña el cargo de Jefe de producción”

-“Valorando el volumen de empleo en la empresa y que, en cierto modo, esta ha faltado a la verdad para no proporcionar información alguna que debió proporcionar, consideramos que la cuantía de la indemnización reclamada por CGT colme con las finalidades resarcitoria y disuasoria propias de la indemnización que se reclama”.

IX. Comentario

La sentencia comentada analiza uno de los temas que, con seguridad, se incrementará en su vertiente litigiosa en un futuro próximo. La importancia de la *transparencia algorítmica* no ha hecho más que comenzar. La sentencia reafirma un principio que no resulta especialmente controvertido y que consiste en que cuando la empresa emplea un sistema informático basado en algoritmos para organizar condiciones de trabajo, está obligada a informar a la representación legal de los trabajadores sobre la lógica del sistema, los criterios aplicados y los patrones de funcionamiento que puedan incidir en sus derechos. Esta exigencia se enmarca en el deber general de información y transparencia que rige en las relaciones laborales, especialmente cuando están en juego herramientas automatizadas con capacidad de impacto sobre la jornada, turnos o condiciones individuales.

En el caso examinado, el uso de algoritmos o fórmulas matemáticas por parte de la empresa para programar el sistema de libranza del personal sujeto a turnos rotatorios se deduce del testimonio prestado por el jefe de producción. Esta circunstancia, además, había sido expresamente constatada por la Sala en la SAN 142/2024, de 5 de noviembre (autos 315/2024), dictada por el mismo ponente y en el marco de un conflicto colectivo, en el que la misma empresa negó que existiera discriminación en la asignación de las libranzas o turnos, alegando que dicha asignación se realizaba mediante un sistema algorítmico al que se incorporan tanto las necesidades del cliente como las características del régimen de jornada del personal. Sobre dicha base, la sentencia afirma que “CGT no sólo ha aportado indicios de que la empresa utiliza algoritmos o fórmulas matemáticas para programar el sistema de libranza del personal a turnos rotatorios, sino que lo ha probado de forma directa ya que, de un lado, así se constató en nuestra SAN 142/2024 de 5 de noviembre (autos 315/2024) y a así lo ha reiterado el testigo propuesto por la empresa que desempeña el cargo de jefe de producción”. Pero siendo cierto el testimonio y la constatación judicial, lo que no queda nada claro es cuales son esos “indicios” que la sentencia omite y no identifica.

Por otro lado, y al margen del fallo, la sentencia reconoce la existencia de un sistema algorítmico, pero no define qué se entiende por “algoritmo” (un sistema de reglas fijas programadas —automatización básica—; un sistema algorítmico con cierta capacidad de optimización o aprendizaje; o un sistema de IA en sentido estricto definido en el art. 3 del Reglamento (UE) 2024/1689. Tampoco vincula su análisis al nuevo marco europeo lo que es especialmente relevante ante la próxima plena aplicación del Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial, que exigirá definir con mayor rigor si estos sistemas constituyen IA de alto riesgo a fin de exigir obligaciones empresariales reforzadas en materia de transparencia, supervisión y derechos laborales. Desde la óptica del RIA, que clasifica como “de alto riesgo” los sistemas de IA que afectan al empleo, incluidos aquellos que participan en la toma de decisiones sobre condiciones laborales, resulta evidente que la herramienta usada por FOUNDEVER encaja en esta categoría (art. 6 y Anexo III.4 del Reglamento). Ello comporta obligaciones específicas como la evaluación previa de conformidad antes de su uso (arts. 16 y 43 RIA), el registro público en la base de datos europea de sistemas de IA de alto riesgo (art. 60 RIA), documentación técnica, trazabilidad, explicabilidad y transparencia de los sistemas utilizados (arts. 11 a 16 RIA), así como ofrecer una información clara y comprensible a las personas afectadas y a sus representantes (art. 13 RIA), lo que en el ámbito laboral conectar con los artículos 64 ET y 10 LOLS. Ello resultara de enorme interés en tanto se podrán acumular sanciones específicamente laborales (por parte de la inspección de trabajo desde la perspectiva de los derechos laborales y sindicales) y técnico-administrativas (por parte de la autoridad de IA española que sanciona desde la perspectiva del cumplimiento técnico y normativo del sistema algorítmico) cuando las sanciones deriven de normas diferentes y protejan bienes jurídicos distintos. Las sanciones por incumplir obligaciones como la evaluación de conformidad, el registro, la documentación técnica, la supervisión humana, la trazabilidad o la transparencia informativa pueden alcanzar hasta los 15 millones de euros o el 3% del volumen de negocio global (art 99.3 RIA) para infracciones graves, si bien es cierto que el propio RIA (art. 99.7) establece expresamente que al decidir la imposición de una multa administrativa y su cuantía en cada caso concreto se tomarán en consideración todas las circunstancias pertinentes de la situación de que se trate y, en su caso, se tendrá en cuenta, entre otras cuestiones, “si otras autoridades han impuesto ya multas administrativas al mismo operador por infracciones de otros actos legislativos nacionales o de la Unión, cuando dichas infracciones se deriven de la misma actividad u omisión que constituya una infracción pertinente del presente Reglamento”.

Pese al futuro interés que va a tener en los juicios definir el sistema de modo técnico jurídico aplicado para la determinación o gestión de las condiciones laborales, lo cierto es que el RIA solo entra en vigor en las cuestiones más laboral (sistemas de IA alto riesgo) es el 2 de julio de 2026. Pero ¿qué ocurre con los sistemas de IA de alto riesgo puestos en servicio antes de esa fecha? En principio no están sometidos al RIA si no se modifican sustancialmente, pero si se actualizan, reentrenan o reconfiguran

(modificación sustancia: art. 3.23 RIA) entonces sí se activa el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el plazo de 24 meses desde la introducción de los cambios (art. 111.2 RIA).

Con independencia del RIA, en el momento de la sentencia era de plena aplicación el RGPD y la LOPDyD a las que tampoco se nombra, a pesar de la importancia que puede tener el art. 22 RGPD cuando los sistemas IA implican decisiones automatizadas que afectan significativamente a las personas pues si el sistema tiene en cuenta evaluaciones de desempeño o preferencias personales, o variables como la edad vida personal, estado civil, puede estar creando perfiles que influyen en la asignación de turnos y generar perfiles sesgados.

Estas cuestiones e interconexiones no abordadas (como la calificación del sistema como IA de alto riesgo, la trazabilidad de decisiones automatizadas o la existencia de un deber reforzado de transparencia) probablemente irán planteándose en el futuro, a medida que entren en vigor las disposiciones europeas aplicables y que los conflictos laborales vinculados a la inteligencia artificial adquieran mayor complejidad jurídica y tecnológica. En ese contexto, además de la función de los órganos administrativos competentes, el papel de la jurisprudencia será clave para articular una tutela efectiva de los derechos fundamentales frente a nuevas formas de poder algorítmico en la empresa.