

No informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos utilizados en la empresa para fijar determinadas condiciones de trabajo vulnera el derecho a la libertad sindical.

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: La Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 4 de julio 2025, Sala de lo Social, dictada en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales núm. 182/2025, declara que forma parte del derecho fundamental a la libertad sindical informar a los delegados/as de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que utiliza la empresa para fijar determinadas condiciones de trabajo. No hacerlo vulnera el derecho a la libertad sindical de la organización a la que pertenecen dichos representantes. Se impone además a la empresa el pago de una indemnización de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.

Palabras clave: Libertad sindical. Representantes de los trabajadores. Transparencia algorítmica. Derecho de información.

Abstract: The Judgment of the Social Chamber of the National Court, dated July 4, 2025, issued in the proceeding on the protection of fundamental rights number 182/2025, declares that it is part of the fundamental right to trade union freedom to inform the delegates of the trade union sections about the parameters, rules, and instructions on which the algorithms used by the company to set certain working conditions are based. Failure to do so infringes the trade union freedom of the organization to which these representatives belong. Furthermore, the company is ordered to pay compensation of 6,250 euros for the damages caused by the violation of trade union freedom.

Keywords: Trade union freedom. Workers' representatives. Algorithmic transparency. Right to information.

I. Introducción

El reconocimiento del derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados acerca de los parámetros, reglas y criterios que rigen los sistemas algorítmicos, que cada vez con mayor frecuencia utilizan las empresas para fijar determinadas condiciones de trabajo y adoptar decisiones afectantes a la relación laboral (turnos, descansos, retribuciones, promociones, extinciones...), constituye un foco de creciente litigiosidad.

Si bien el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores -donde se aloja el derecho de información algorítmica desde su introducción por el Real Decreto-ley

9/2021, de 11 de mayo— refiere como destinatarios de dicha información a los miembros de la representación unitaria -delegados de personal y comités de empresa-, la empresa queda igualmente obligada a informar sobre los criterios y reglas de funcionamiento de los algoritmos a los delegados sindicales, en virtud de la regulación contenida en el art. 10.3.1 de la LOLS. Dicha información se configura como un instrumento clave para el eficaz desempeño de la actividad sindical en entornos productivos y laborales digitalizados. De ahí que cuestionar, limitar o pretender ignorar su ejercicio por la representación sindical de las personas trabajadoras, puede resultar particularmente comprometido para la empresa por la vinculación del derecho de información y transparencia algorítmica con el derecho fundamental a la libertad sindical, cuya vulneración puede deparar graves consecuencias para la empresa infractora.

La SAN (Social) n.º 101/2025, de 4 de julio, pone de manifiesto que el control sindical no se limita al ámbito clásico de las relaciones laborales en la empresa de corte fordista, sino que alcanza a los entornos digitales donde operan sistemas automatizados que afectan a la organización del trabajo.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Audiencia Nacional (Sala de lo Social)

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 101/2025, de 4 de julio.

Tipo y número procedimiento: procedimiento de tutela de derechos fundamentales núm. 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 cuestión a resolver consiste en determinar si la negativa de la empresa a proporcionar datos sobre los algoritmos que la misma utiliza para organizar la asignación de turnos y libranzas constituye una lesión del derecho a la libertad sindical o si, por el contrario, la empresa no ha lesionado tal derecho por cuanto que no utiliza algoritmo alguno y porque, en todo caso, la herramienta que se utiliza es sobradamente conocida por la representación legal de los trabajadores (RLT).

El procedimiento se origina a instancia de la Confederación General del Trabajo (CGT), que interpone demanda de tutela de derechos fundamentales frente a Foundever Spain S.A., empresa del sector del Contact Center con más de 3.800 trabajadores, regida por el III Convenio Colectivo Estatal del sector. A la presentación de dicha demanda se adhirieron las organizaciones sindicales CCOO, USO y CSIF.

El sindicato demandante, con una representatividad del 23,37 % en la empresa y secciones sindicales constituidas en Madrid, Barcelona y Sevilla, requirió a la empleadora —los días 27 de junio, 11 de julio de 2024 y 18 de marzo de 2025— información relativa a los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos que incidían en las condiciones laborales del personal, en particular los utilizados para la asignación de libranzas variables.

La empresa negó tal uso, manifestando el 15 de julio de 2024 -los requerimientos anteriores no obtuvieron respuesta de su parte- que «no utilizamos algoritmos o sistemas de decisión automatizada y mucho menos sistemas de inteligencia artificial, por lo que actualmente ninguna de estas cuestiones afecta a las condiciones laborales de nuestra plantilla».

Consta en la relación de hechos probados 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. Asimismo, es un hecho conforme y de general conocimiento que la SAN 142/2024, de 5 de noviembre, dictada en el procedimiento 315/2024, en el cuarto de sus hechos probados refiere que «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».

En el hecho probado noveno de la sentencia aquí analizada, con apoyo en la declaración del testigo aportado por la empresa, se afirma lo siguiente: «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».

IV. Posición de las partes

Tras no lograrse la avenencia en trámite de conciliación, la parte actora (CGT) se ratificó en juicio en las pretensiones formuladas en la demanda: declaración de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical (art. 28.1 CE), en su vertiente de derecho a la información sindical, previsto en el artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y concretado en el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores (ET); declaración de nulidad de la práctica empresarial, condena a informar a los delegados sindicales y al pago de una indemnización de 6.250 € por daños morales.

La parte demandada (Foundever Spain S.A.) niega el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, afirmando que emplea un sistema estándar en el sector basado únicamente en horarios y necesidades del cliente. Rechaza la existencia de vulneración de la libertad sindical, alegando transparencia y conocimiento previo de las herramientas por la RLT.

Por su parte, el Ministerio Fiscal informa a favor de la estimación de la demanda, considerando vulnerado el derecho de libertad sindical de CGT.

V. Normativa aplicable al caso

- Constitución Española (art. 28.1): derecho fundamental a la libertad sindical.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical: derecho de las organizaciones sindicales al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella [art. 2.2.d)] y prerrogativas de los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa (art. 10.3.1.º).
- Estatuto de los Trabajadores [art. 64.4 d)]: derecho del comité de empresa a ser informado por la empresa 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.
- Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (arts. 178–183): proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [LISOS, arts. 7.7 y 40.1 b)]: infracción grave por transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos, y correspondiente sanción.

VI. Doctrina básica

La Audiencia Nacional, aplicando doctrina consolidada del TS y del TC, reafirma que el derecho de «información pasiva» integra el contenido esencial de la libertad sindical de los sindicatos, en cuanto que permite a dichas organizaciones realizar el ejercicio efectivo de la actividad sindical en la empresa. Esta posición se sustenta en la STC 281/2005, que subraya que la libertad de información es elemento constitutivo del pluralismo sindical.

Por su parte, el artículo 64.4 d) ET, tras la reforma introducida por el RD-Ley 9/2021 -transformado después en Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de los repartidores en plataformas digitales- reconoce expresamente el derecho del comité de empresa a ser informado sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que tienen incidencia en las condiciones laborales. Este derecho informativo es extensivo a los delegados sindicales que no formen parte de la representación unitaria de los trabajadores, en virtud de la igualdad de derechos entre ambos establecida por el art. 10.3.1.º LOLS.

En consecuencia, forma parte del derecho fundamental a la libertad sindical informar a los delegados/as de las secciones sindicales sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos que utiliza la empresa para fijar determinadas condiciones de trabajo. No hacerlo, una vez acreditado que la empresa recurre a un sistema algorítmico para la gestión de turnos y libranzas, vulnera el derecho a la libertad sindical de la organización a la que pertenecen aquellos representantes, lo que se traduce en el reconocimiento a dicha organización de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

VII. Parte dispositiva

El art. 182.1 de la LRJS establece que la sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas:

«a) Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.

b) Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

c) Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.

d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183.»

La SAN n.º 101/2025, tras estimar la demanda de tutela de derechos fundamentales promovida por el sindicato CGT:

- Declara la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical del sindicato CGT por la empresa demandada, por no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, 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 de Barcelona, Madrid y Sevilla.

-Declara la nulidad de la práctica empresarial de no informar a los delegados/as de CGT de las secciones sindicales de Barcelona, Madrid y Sevilla, 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 de Barcelona, Madrid y Sevilla.

-Condena a la empresa demandada a abonar al sindicato CGT la cantidad de 6.250 euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios causados por la vulneración de la libertad sindical.

-Condena a la empresa demandada a informar de manera inmediata, de forma clara y accesible a los delegados/as de las secciones sindicales de CGT de Barcelona, Madrid y Sevilla 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 de Barcelona, Madrid y Sevilla.

VIII. Pasajes decisivos

-«El derecho de información forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la actividad sindical en la empresa» (FD 3.º).

-«A todo ello, hemos de añadir que el art. 64.4 dispone que *"El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: d) Ser informado por la empresa 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"* y que tal derecho de información es igualmente predicable respecto de los Delegados Sindicales por mor de lo dispuesto en el art. 10 de la LOLS, redacción esta que le fue dada por el artículo único de la Ley 12/2021 de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.» (FD 3.º, in fine).

-«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.» (FD 4.º).

-«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.» (FD 4.º).

-«Ello, nos ha de llevar lesionado el derecho a la libertad sindical de CGT» (FD 4.º).

-«Atendiendo a las consideraciones anteriores, el art. 7.7 de la LISOS, referido a la infracción grave consistente en la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos, prevé la aplicación del art. 40.1.b) del mismo texto normativo en materia de sanciones en materia de relaciones laborales y empleo para faltas graves. Este último precepto dispone como sanción para las infracciones graves: en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros; en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.» (FD 5.º)

-«En nuestro caso, 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 Audiencia Nacional, con una argumentación técnicamente impecable y relevancia constitucional, concluye que el contenido esencial del derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales incluye la posibilidad real y efectiva de controlar las condiciones laborales y defender los intereses de las personas trabajadoras a las que representan. En el contexto actual de digitalización del trabajo, el acceso a la información sobre los algoritmos utilizados en las organizaciones productivas que afectan a la gestión y condiciones laborales constituye un elemento esencial de dicha actuación representativa.

La negativa empresarial a compartir con los representantes sindicales la información sobre los parámetros, criterios y reglas de funcionamiento de los algoritmos y sistemas automatizados de toma de decisiones con repercusión en el empleo no solo infringe el deber legal de información previsto en el art. 64.4.d) del ET, sino que obstaculiza el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical de los sindicatos, en su dimensión de acción sindical en la empresa, lo que eleva el nivel de protección jurídica del derecho lesionado. Vulneración que se configura como directa, no meramente incidental.

Sentado lo anterior, el eje del litigio se centra en una cuestión puramente fáctica, cual fue la constatación de si la empresa utilizaba efectivamente un sistema algorítmico para asignar los descansos. Conclusión a la que la AN accede sin la mayor dificultad, toda vez que el sindicato CGT no solo 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: 1) la utilización por la empresa del aludido sistema informático había sido reconocido por el propio empresario en un proceso anterior de conflicto colectivo que implicó a los mismos litigantes (SAN 142/2024, de 05/11/2024); 2) un testigo de la parte demanda, jefe de producción, confirmó la veracidad de dicho elemento fáctico en el presente procedimiento.

Como corresponde al fallo de una sentencia estimatoria recaída en el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, la AN emite en este caso, en congruencia con lo solicitado en la demanda rectora de las actuaciones, un triple pronunciamiento declarativo, inhibitorio y resarcitorio: declara vulnerado el derecho a la libertad sindical del sindicato actor, declara nula la práctica empresarial, ordena el cese de la conducta y la entrega inmediata de la información solicitada, y condena a la empresa al pago de una indemnización de 6.250 euros.

En cuanto a la indemnización impuesta a la empresa por la vulneración del derecho a la libertad sindical, su importe coincide con el solicitado en demanda por el sindicato CGT. A tal efecto, tras reproducir los preceptos de la LRJS (arts. 182 y 183) en los que se sustenta la respuesta judicial una vez constatada la vulneración del derecho fundamental y la obligación de fijar una indemnización; recordando la doctrina

fijada por la Sala Cuarta del TS sobre la forma de determinar la cuantía de las indemnizaciones (en especial, por daños morales, que son las que ofrecen mayor dificultad en su concreción), con reproducción de doctrina contenida en la STS de 8-11-2023 (rco. 204/2021) que a su vez cita la STS de 5-10-2017 (rcud. 2497/2015); y tomando en consideración la regulación contenida en la LISOS, en concreto en sus arts. 7.7 y 40.1.b), el primero tipificando como infracción grave «transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos», y el segundo fijando la cuantía a imponer, en su grado mínimo (de 751 a 1.500 euros), medio (de 1.501 a 3.750 euros) y máximo (de 3.751 a 7.500 euros), la AN concluye que «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».

X. Apunte final

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de julio de 2025 es firme al no haber sido recurrida por la empresa, y si bien no sienta jurisprudencia (por no proceder del Tribunal Supremo), supone un avance decisivo en la protección de los derechos colectivos de las personas trabajadoras ante la creciente automatización y gestión algorítmica del trabajo. Se trata de una resolución judicial que refuerza la exigencia de transparencia algorítmica como instrumento indispensable para el desempeño real y efectivo de la labor de acción sindical en el interior de las organizaciones productivas^[1].

Para finalizar este comentario, cabe señalar que, en el plano europeo, el Reglamento General de Protección de Datos de 2016, la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/2831, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, y el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre Inteligencia Artificial, son ejemplos de cómo la legislación europea está evolucionando para adaptarse a las nuevas formas de empleo y mejorar las condiciones de trabajo en el contexto digital. Estas disposiciones imponen obligaciones de transparencia y explicabilidad sobre el uso de algoritmos laborales, anticipando una tendencia que la jurisprudencia española comienza a consolidar en su aplicación práctica.

Referencias:

1. [^] Como certeramente ha señalado el profesor Montoya Medina, «El fallo, aunque no firme, refuerza la obligación empresarial de colaboración informativa respecto de los representantes de los trabajadores y establece un precedente significativo sobre el alcance de los derechos de información sindical en entornos de gestión digital del trabajo» (“El deber de informar a los representantes sindicales sobre los algoritmos en la gestión de descansos. A propósito de la SAN de 4 de julio de 2025”, Briefs AEDTSS, número 78, 2025, <https://www.aedtss.com/el-deber-de-informar-a-los-representantes-sindicales-sobre-los-algoritmos-en-la-gestion-de-descansos-a-proposito-de-la-san-de-4-de-julio-de-2025/>). Véase también el comentario sobre esta importante sentencia a cargo del profesor Eduardo Rojo Torrecilla, “Empresa que niega el uso de algoritmos en las relaciones

de trabajo, y queda probada en juicio su utilización. Vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Notas a la sentencia de la AN de 4 de julio de 2025 (actualización a 16 de julio)", en el blog del autor El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales, miércoles, 9 de julio de 2025, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/07/empresa-que-niega-el-uso-de-algoritmos.html>