

El Reglamento europeo de inteligencia artificial: una primera valoración sobre su (limitado) impacto laboral*

Iván Antonio Rodríguez Cardo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo

The european Regulation on artificial intelligence: a first assessment of its (limited) labour impact

SUMARIO:

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LA CRECIENTE PREOCUPACIÓN DE LA UE POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. 2. EL REGLAMENTO DE LA UE SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: GÉNESIS Y CONTEXTUALIZACIÓN. 3. EL RIESGO COMO ELEMENTO CENTRAL: SISTEMAS DE IA PROHIBIDOS Y SISTEMAS DE ALTO RIESGO. 4. EL REGLAMENTO DE IA COMO NORMA DE SEGURIDAD DEL PRODUCTO (Y NO COMO NORMA LABORAL). 5. LA AUSENCIA DE REGLAS SOBRE GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA. 6. A MODO DE CONTRASTE: LA PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES. 7. CONSIDERACIONES FINALES.

RESUMEN: Tras un arduo proceso de elaboración, la UE aprobó en 2024 el Reglamento de IA, una disposición pionera que tiene como objetivo proporcionar reglas sobre el diseño y uso de los sistemas de inteligencia artificial. Es una norma con una vocación general, que pretende minimizar el impacto de esa nueva tecnología sobre los derechos de las personas. En la medida en que no es un ámbito excluido, el Reglamento será de aplicación también en el lugar de trabajo y condicionará el uso de

* Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D+i que lleva por título "El impacto de los cambios tecnológicos, económicos y sociales", financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación y dirigido por María Antonia Castro Argüelles e Iván Rodríguez Cardo (referencia: PID2020-118499GB-C32). Esta es una versión revisada de la ponencia impartida en el seminario titulado «Impacto laboral de las normas de la Unión Europea referidas a inteligencia artificial y plataformas digitales», celebrado en la Facultad de Derecho de la UCM el 16 de enero de 2025.

los sistemas de IA por parte de un empleador con el propósito de tomar decisiones sobre reclutamiento, condiciones de trabajo y, eventualmente, extinción del contrato. Sin embargo, el Reglamento contempla muy escasas referencias directas a los trabajadores y a la relación de trabajo, y por ello es imprescindible analizar cómo puede afectar a la dinámica ordinaria de derechos y obligaciones entre el trabajador y el empresario.

Palabras clave: Inteligencia artificial, gestión algorítmica, discriminación, riesgos, trabajo en plataformas digitales.

ABSTRACT: After a lengthy drafting process, the EU adopted the AI Regulation in 2024, a pioneering measure aimed at establishing rules on the design and use of artificial intelligence systems. It is a broadly applicable regulation intended to minimise the impact of this new technology on individuals' rights. As the workplace is not an excluded domain, the Regulation will also apply to the employment relationship, shaping how employers use AI systems to make decisions on recruitment, working conditions, and, potentially, termination of employment. However, the Regulation contains few direct references to workers and the employment relationship. This paper aims to assess how the Regulation may affect the balance of rights and obligations between workers and employers within the framework of an employment contract.

Keywords: Artificial Intelligence, algorithmic management, discrimination, risks, digital platform work.

1. A MODO DE INTRODUCCIÓN: LA CRECIENTE PREOCUPACIÓN DE LA UE POR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

La implementación de nuevas tecnologías en la dinámica normal de funcionamiento de las empresas es una decisión que compete principalmente al empleador, pues se enmarca en el núcleo duro de las libertades económicas más básicas, como la libertad de empresa. En efecto, la decisión sobre cómo organizar la empresa y qué medios utilizar corresponde naturalmente al empresario. La introducción de nuevas tecnologías pretende conseguir, o al menos eso cabe entender, un incremento de la eficiencia y la productividad. Dicho de otra manera, el desarrollo tecnológico se asocia con una mayor salud empresarial y crecimiento económico, y por ello se trataría de decisiones que en cierto modo deben estar al margen de las preocupaciones principales del Derecho o, cuando menos, no han de ser sometidas a (demasiados y/o relevantes) obstáculos jurídicos.

Ahora bien, la conexión entre la tecnología y la actividad empresarial no puede escapar al escrutinio jurídico, y más en un contexto de aceleración de ese proceso de innovación y de aparición de tecnologías que cuentan con ciertos elementos disruptivos. Desde una dimensión estrictamente (macro)económica, el tipo de tecnología y su utilización podrían incluso conducir a un falseamiento de la competencia o a una dinámica disfuncional de la economía y del mercado. Y en una vertiente más social, la

tecnología provocará un impacto en las formas de producir y de trabajar, y con ello en las personas, no sólo como inversores, consumidores, usuarios y ciudadanos, sino también como trabajadores.

De este modo, la implantación de nuevas tecnologías en el entorno empresarial no es aséptica desde la perspectiva de las relaciones de trabajo. De una u otra manera los trabajadores se verán afectados, bien indirectamente por el impacto en el mercado de trabajo, toda vez que las eventuales diferencias en la oferta de empleo y en las cualificaciones requeridas exigirán las oportunas adaptaciones; bien directamente en la ejecución del trabajo, por cuanto los modos de prestación de servicios conforme a parámetros clásicos habrán de ajustarse o acomodarse a esas herramientas o a esa nueva manera de producir y actuar por parte de las empresas.

Sin embargo, y con la excepción de la protección de datos¹, la normativa de la UE sobre nuevas tecnologías es más bien reciente, así como asistemática y dispersa, aunque en los últimos años se han ido elaborando planes de futuro que contemplan una agenda normativa ambiciosa. La UE ha elaborado, o más bien está confeccionando casi en tiempo real, una «Estrategia Digital», cuyo punto de origen quizá pueda situarse en 2021². El propósito consiste en que la UE lidere el proceso de «transición digital» o «transformación digital», marcando las pautas y los tiempos de la integración de esta tecnología en todos los ámbitos, desde la administración pública a las empresas privadas, ponderando el impacto en la economía, en la sociedad y en las personas. Fenómenos como la inteligencia artificial y las plataformas digitales, o el internet de las cosas, están llamados a alterar profundamente las estructuras tradicionales en sectores básicos, como la energía, la producción agrícola, las telecomunicaciones, la sanidad, los servicios o la industria³.

En ese marco, indudablemente complejo, la producción normativa ha sido ingente y afecta a distintos ámbitos⁴, lo que ha llevado a la doctrina a considerar que está teniendo lugar un proceso de «constitucionalismo digital»⁵. El instrumento más simbólico, aprobado el 15 de diciembre de 2022, ha sido la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital⁶. No se trata de reglas o

1 La Directiva 95/46/CE, de 24 de octubre de 1995, se justificaba por el «avance de las tecnologías de la información» (considerando 4).

2 Accesible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0118>.

3 Vid. BARRIO ANDRÉS, M., *Manual de Derecho Digital*, 2ª Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 63 y ss.; NAVÍO MARCO, J., (Coord.), *Economía Digital en la Unión Europea: apoyando a las pymes*, Sanz y Torres, Alcorcón, 2023, pp. 66 y ss.

4 Un resumen en https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/euro-pe-fit-digital-age_es.

5 Cfr. DÍEZ ESTELLA, F., y OLIVER GARCÍA, B., "La nueva Carta de Derechos Digitales en España, y los nuevos reglamentos comunitarios DSA, DMA e IA: ¿hacia un constitucionalismo digital?", *CEFLegal: Revista práctica de derecho. Comentarios y casos prácticos*, nº 268, 2023, pp. 39 y ss. En un sentido análogo, vid. PIÑAR REAL, A., "La Declaración de derechos y principios digitales de la Comisión Europea. ¿Hacia un marco constitucional de los derechos digitales en Europa?", *Derecho Digital e Innovación. Digital Law and Innovation Review*, nº. 10, 2021.

6 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32023C0123(01)).

pautas diseñadas o pensadas para el contexto de las relaciones de trabajo, aunque indirectamente puedan repercutir en ese ámbito. Su objetivo consiste, más bien, en instaurar ciertos límites y mecanismos de control para conciliar todos los intereses en juego.

Esa Declaración advierte que las «personas constituyen el núcleo de la transformación digital de la Unión Europea», que la «tecnología debe servir y beneficiar a todas las personas que viven en la UE y empoderarlas para que cumplan sus aspiraciones, en total seguridad y respetando plenamente sus derechos fundamentales» (apartado 1). En el contexto más específicamente laboral, el apartado 5 precisa que «toda persona tiene derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, justas, saludables y seguras, así como a una protección adecuada en el entorno digital y en el puesto de trabajo físico, con independencia de su situación laboral y de la modalidad o la duración del empleo». Y también hace un llamamiento al diálogo social, pues se advierte que «las organizaciones sindicales y patronales desempeñan un papel importante en la transformación digital, en particular en lo relativo a la definición de unas condiciones de trabajo justas y equitativas, también en lo que respecta al empleo de herramientas digitales en el trabajo»⁷.

Sobre esas premisas, se recogen una serie de compromisos expresos, como, por ejemplo, y en lo que aquí interesa, «garantizar que el uso de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo sea transparente y siga un enfoque basado en los riesgos, y que se adopten las medidas de prevención correspondientes para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable», así como «garantizar, en particular, que las decisiones importantes que afecten a los trabajadores cuenten con supervisión humana y que, en general, se los informe de que están interactuando con sistemas de inteligencia artificial»⁸.

7 Vid. MELIÁN CHINEA, L.M., "Análisis crítico de la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital: un nuevo llamamiento al diálogo social", *Trabajo y Derecho*, nº 99, 2023; LÓPEZ SÁNCHEZ, C., "A propósito de la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital", en PÉREZ JUAN, A., y SANJUÁN ANDRÉS, F.J. (Dir.), *Protección civil de los derechos en el entorno digital*, Aranzadi, Pamplona, 2022, pp. 105 y ss.; ALONSO-OLEA GARCÍA, B., "Desarrollo sostenible y digitalización, en especial, en la Unión Europea", en MERCADER UGUINA, J.R., y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 259 y ss.

8 Con carácter general, en su apartado 8 se advierte que «la inteligencia artificial debe ser un instrumento al servicio de las personas y su fin último debe ser aumentar el bienestar humano», mientras que en su apartado 9 establece una serie de compromisos, como por ejemplo el de «promover sistemas de inteligencia artificial centrados en el ser humano, fiables y éticos a lo largo de todo su desarrollo, despliegue y uso, en consonancia con los valores de la UE», el de «velar por que los sistemas algorítmicos se basen en conjuntos de datos adecuados para evitar la discriminación y permitir la supervisión humana de todos los resultados que afecten a la seguridad y los derechos fundamentales de las personas» o el de «garantizar que las tecnologías como la inteligencia artificial no se utilicen para anticiparse a las decisiones de las personas en ámbitos como, por ejemplo, la salud, la educación, el empleo y la vida privada».

Por consiguiente, se trata de compromisos que requieren de normas jurídicas que recojan los pertinentes derechos y obligaciones. En ese marco destaca, indudablemente, el Reglamento sobre inteligencia artificial aprobado en 2024, llamado a convertirse en el pilar esencial sobre el que construir el necesario entramado de reglas que resultarán necesarias para abordar el impacto que la inteligencia artificial provocará no sólo en el ámbito económico y empresarial, sino en general en la vida cotidiana de las personas. Con todo, el objetivo de las presentes líneas es más modesto, y se limita a ofrecer una primera valoración de este Reglamento desde la perspectiva de los derechos y obligaciones puramente laborales, un aspecto que, cabe adelantar, no ha constituido una preocupación principal de los impulsores de la norma.

2. EL REGLAMENTO DE LA UE SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: GÉNESIS Y CONTEXTUALIZACIÓN

Tras numerosos avatares durante su proceso de elaboración, finalmente se publicó en el DOUE de 12 de julio de 2024 el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Es esta una norma pionera en el ámbito internacional, si bien no ya la única, pues en septiembre de 2024 se abrió a la firma el Convenio nº 225 del Consejo de Europa, un Convenio Marco sobre inteligencia artificial y derechos humanos, democracia y Estado de Derecho⁹, que en buena medida comparte preocupaciones y principios (protección de derechos humanos, principio de igualdad, garantía de integridad de procesos democráticos, transparencia, supervisión, responsabilidad, valoración de impacto, etc.) con el Reglamento de la UE, aunque su grado de detalle y sofisticación técnica sea inferior.

Desde luego, el Reglamento de la UE ha sido una norma largamente esperada, y que ha despertado grandes expectativas, pues la inteligencia artificial se encuentra cada vez más presente en la vida de las personas. Es una tecnología que se ha mostrado de enorme utilidad, y en algunos ámbitos casi imprescindible, toda vez que identifica patrones y, con ello, predice conductas y tendencias, amén de establecer probabilidades con un fundamento matemático sólido. Los avances tecnológicos convierten al algoritmo en una oportunidad en muchos contextos, pero también generan riesgos, porque las decisiones basadas en meras probabilidades no son sencillas de aceptar en ocasiones, ni desde una perspectiva humana, ni de justicia social, ni tampoco jurídica¹⁰. La sofisticación de los algoritmos aumenta la confianza, quizás

9 <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=225>.

10 Vid. GARCÍA MURCIA, J., "Cambio tecnológico, futuro del trabajo y adaptación del marco regulatorio", en MONREAL BRINGSVAERD, E., THIBAUT ARANDA, X., y JURADO SEGOVIA, Á., *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 27 y ss.; CRUZ VILLALÓN, J., "El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales. Una visión desde el ordenamiento europeo y español", en SEVERÍN CONCHA, J.P., (Ed.), *Derechos fundamentales de la persona del trabajador*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 23 y ss.

desmedida, en el análisis efectuado y los resultados obtenidos, que se consideran los más eficientes a partir de la información disponible, y, si no óptimos, sí con más probabilidades de éxito y menores de fracaso que los derivados del análisis humano.

En una evolución comprensible, esas tecnologías han pasado de ser un apoyo en la toma de decisiones a convertirse en el procedimiento de decisión en sí mismo, suplantando al ser humano y dando lugar a «decisiones automatizadas». Surgen de este modo expresiones como “algocracia” (del inglés *algocracy*)¹¹, que alerta del incremento de decisiones sin control humano, y de ahí que se insista¹² en la necesidad de someter el uso de los algoritmos a una valoración ética, reduciendo su impacto cuando proceda¹³. En este contexto, se ha defendido que las leyes formuladas por Asimov en 1940 para la robótica —la primera incidía en que los robots no podrían, por acción u omisión, dañar a las personas— deben constituir el pilar sobre el que se ha de erigir el Derecho de la Inteligencia Artificial¹⁴, y se han elaborado catálogos de principios éticos que esta tecnología debe respetar¹⁵.

La creciente desconfianza hacia la inteligencia artificial se asienta en múltiples factores, como las sospechas de un diseño intencionadamente lesivo, o la detección de sesgos derivados del tipo de datos utilizados, así como también del impacto sobre la dignidad, en conexión implícita con la salud mental, de modo que la participación de una persona, aun no dando lugar a una revisión de la decisión, permitiría reconfortar al afectado, mitigar su dolor, a diferencia de las máquinas, que carecen de em-

11 Término acuñado por primera vez en ANEESH, A., *Technologically coded authority: The post-industrial decline in bureaucratic hierarchies*, 2002, accessible desde <https://web.stanford.edu/class/sts175/NewFiles/Algocratic%20Governance.pdf>.

12 Vid. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan coordinado sobre la inteligencia artificial (COM/2018/795 final), en la que se apuesta por el «desarrollo de una IA ética, segura y de vanguardia *made in Europe*».

13 Por todos, vid. ADAMS-PRASSL, J., “Regulating algorithms at work: Lessons for a ‘European approach to artificial intelligence’”, *European Labour Law Journal*, Vol. 13, Issue 1, 2022, pp. 30 y ss.; MERCADER UGUINA, J.R., “La gestión laboral a través de algoritmos”, en AEDTSS, *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, MTESS, Madrid, 2022, pp. 255 y ss.; SANDVIG, C., HAMILTON, K., KARAHALIOS, K., y LANGBORT, C., “When the algorithm itself is a racist: Diagnosing ethical harm in the basic components of software”, *International Journal of Communication*, nº 10, 2016; MOORE, P.V., “The mirror for (artificial) intelligence: in whose reflection?”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41 (1), 2019, pp. 65 y ss.; COTINO HUESO, L., “Riesgos e impactos del Big Data, la inteligencia artificial y la robótica. enfoques, modelos y principios de la respuesta del derecho”, *Revista General de Derecho Administrativo (iustel)*, nº 50, 2019; MONASTERIO ASTOBIZA, A., “Ética algorítmica: Implicaciones éticas de una sociedad cada vez más gobernada por algoritmos”, *Dilemata*, nº 24, 2017, pp. 185 y ss.; SASTRE DOMÍNGUEZ, P., y GORDO LÓPEZ, A.J., “El activismo de datos frente al control algorítmico. Nuevos modelos de gobernanza, viejas asimetrías”, *IC: Revista Científica de Información y Comunicación*, nº 16, 2019, pp. 157 y ss.

14 Vid. LÓPEZ ONETO, M., *Fundamentos para un Derecho de la inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 196 y ss.

15 Vid. EUROPEAN GROUP ON ETHICS IN SCIENCE AND NEW TECHNOLOGIES, *Artificial Intelligence, Robotics and ‘Autonomous’ Systems*, Bruselas, 2018, disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dfefbe62e-4ce9-11e8-be1d-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-78120382>.

patía¹⁶. La ética y la justicia, en suma, son frecuentemente invocadas en los análisis sobre el impacto de la inteligencia artificial¹⁷.

En esta línea, se achaca a la inteligencia artificial la producción de resultados incompatibles con determinados valores o principios, pues la búsqueda de la eficiencia no siempre tiene en cuenta la proporcionalidad o la razonabilidad cuando determinadas medidas afectan a derechos de las personas. Además, se insiste en la opacidad de las decisiones algorítmicas, pues se conoce el resultado, pero a menudo no las razones que llevan a él¹⁸. De ahí que en los últimos años se hayan intensificado los esfuerzos por incrementar la transparencia del algoritmo¹⁹, porque se ha advertido que la opacidad es buscada conscientemente para eludir la ley²⁰.

En ese contexto, la UE formó un «Grupo de expertos de alto nivel sobre la IA», que en abril de 2019 presentó un documento que recogía “Directrices Éticas para una Inteligencia Artificial fiable”, fiabilidad que se concreta en tres aspectos: la inteligencia artificial debe ser lícita, en el sentido de ajustarse a la legalidad; ha de respetar los principios y valores éticos; y debe ser robusta, con el fin de evitar daños, incluso accidentales²¹. A partir de esos principios, la UE centró sus esfuerzos en la confección de un marco jurídico específico para regular la gobernanza de los sistemas de inteligencia artificial, con reglas sobre diseño, uso y control de los algoritmos²², que se materializaron finalmente en la aprobación del Reglamento (UE) 2024/1689 (llamado

- 16 Vid. TODOLÍ SIGNES, A., “Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras”, en MOLINA NAVARRETE, C., y VALLECILLO GÁMEZ, M.R., (Dir.), *De la economía digital a la sociedad del E-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 362 y ss.; JIMÉNEZ SCHLEGL, P., “El aprendizaje en sistemas autónomos e inteligentes: visión general y sesgos de fuentes de datos”, *Arbor*, Vol. 197, nº 802, 2021, a627.
- 17 Vid. URZÚA INFANTE, C., “Inteligencia artificial y los problemas éticos y jurídicos”, en ARELLANO TOLEDO, W., *Derecho, ética e inteligencia artificial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 369 y ss.; GINÉS I FABRELLAS, A., “La gestión algorítmica del trabajo: nuevos retos jurídicos, tecnológicos y éticos”, en AEDTSS, *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, MTES, Madrid, 2022, pp. 95.
- 18 Vid. O’NEIL, C., *Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy*, Crown Publishers, Nueva York, 2016, pp. 42 y ss.; MERCADER UGUINA, J.R., *Algoritmos e inteligencia artificial en el Derecho digital del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 69 y ss.
- 19 Vid. ARELLANO TOLEDO, W., “El derecho a la transparencia algorítmica en Big Data e inteligencia artificial”, *Revista General de Derecho Administrativo (iustel)*, nº 50, 2019.
- 20 Vid. PASQUALE, F., *The black box society. Secret algorithms that control money and information*, Harvard University Press, Cambridge (Massachussetts), 2015, pp. 19 y ss.; COTINO HUESO, L., “Big data e inteligencia artificial. Una aproximación a su tratamiento jurídico desde los derechos fundamentales”, *Dilemata*, nº 24, 2017, pp. 142 y ss.
- 21 Vid. GRUPO INDEPENDIENTE DE EXPERTOS DE ALTO NIVEL SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, *Directrices éticas para una IA fiable*, Comisión Europea, 2019, disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1>; AMESTI MENDIZÁBAL, C., y ZARDOYA JIMÉNEZ, N., “El buen gobierno de los robots para su correcto impacto en la sociedad: ¿qué herramientas existen?”, *Arbor*, Vol. 197, nº 802, 2021.
- 22 Vid. SHACKELFORD, S.J., y DOCKERY, R., “Governing AI”, *Cornell Journal of Law and Policy*, Vol. 30, nº 2, 2020, pp. 280 y ss.

también “Ley de inteligencia artificial”), que vino precedido de un Libro Blanco en la materia²³.

Los primeros análisis del Reglamento de IA arrojan valoraciones de muy diverso signo, mediatizadas a buen seguro por las expectativas previas. Como es natural, desde aquellos ámbitos que perciben la inteligencia artificial como una amenaza, en ocasiones cuasi apocalíptica, se aspira a una norma que introduzca fuertes limitaciones, o extensas prohibiciones. Sin embargo, la UE nunca se ha planteado verdaderamente prohibir los sistemas de inteligencia artificial, y ni siquiera frenar su evolución. El propósito ha sido el de regular su diseño y su uso para garantizar su «fiabilidad», y por eso el Reglamento conecta, por un lado, con el denominado “Plan coordinado de inteligencia artificial”, que apuesta decididamente por la inversión económica en estos sistemas y adopta una estrategia armonizada para favorecer una evolución homogénea en el conjunto de la UE, y, por otro, con las políticas de innovación dirigidas a apoyar financieramente a las PYMES y empresas emergentes en la implementación de sistemas de inteligencia artificial que reúnan ciertas características²⁴.

La UE no pretende únicamente establecer un marco jurídico para la IA, sino que aspira a liderar la evolución de esta tecnología, promocionando su utilización y marcando el camino a seguir, con el propósito de conseguir que la economía europea pueda mantener su competitividad, porque se asume que en otros ámbitos geográficos se dedicarán notables esfuerzos a maximizar las oportunidades económicas que ofrece la inteligencia artificial. No en vano, uno de los objetivos incorporados al art. 1.1 del Reglamento es el de «mejorar el funcionamiento del mercado interior», mientras que el Capítulo 4 se dedica a las «medidas de apoyo a la innovación». La UE, en suma, no busca entorpecer la evolución de la IA, sino más bien al contrario, está decidida a fomentar su uso y evolución, pero incorporando cautelas para garantizar el respeto a los derechos fundamentales de las personas, que se ven amenazados por un diseño y uso incontrolado de esta tecnología.

En ese escenario, el Reglamento de IA ha de ser valorado como un mero punto de partida. La evolución de la IA, y su impacto económico, marcarán sin duda el futuro próximo y las acciones a adoptar. En verdad, la aprobación del Reglamento confirmaba en cierto modo el aforismo —utilizado en algunas ocasiones con ánimo laudatorio y en las más con tono de crítica— que indica que «EEUU innova, China copia y Europa regula» («*the US innovates, China replicates, and the EU regulates*»). Sin embargo, la aparición, y el notable impacto económico inmediato, de Deepseek, un sistema de IA generativa creado en China que compite directamente con algunos de los mejores productos con origen en Estados Unidos (v.gr., Chatgpt), puede suponer un punto de inflexión si el exceso de regulación perjudica la posición europea en un mercado en crecimiento.

23 *Libro blanco sobre la inteligencia artificial – un enfoque europeo para la excelencia y la confianza*, COM (2020), disponible en https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_es.pdf.

24 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_24_383.

En consecuencia, no es descartable que el Reglamento, que en su art. 113 contempla como fecha de inicio para su aplicación el 2 de agosto de 2026 (aunque anticipó a 2 de febrero de 2025 la efectividad de las prohibiciones de determinadas formas de uso de la IA y de las disposiciones generales, y ha retrasado hasta 2 de agosto de 2027 la exigencia de las obligaciones y las reglas de clasificación de los sistemas de IA de alto riesgo), sufra reformas más o menos periódicas, quizá incluso algunas antes de que la previsión o sección afectada llegue a la fecha prevista para comenzar a desplegar efectos.

3. EL RIESGO COMO ELEMENTO CENTRAL: SISTEMAS DE IA PROHIBIDOS Y SISTEMAS DE ALTO RIESGO

La base jurídica de la que se sirve la UE para intervenir en una concreta materia resulta determinante para comprender cabalmente la finalidad y el contenido de la norma en cuestión. En el caso del Reglamento de IA se invocan como bases jurídicas los art. 16 y 114 del TFUE. El primero de ellos habilita para la aprobación de normas sobre tratamiento de datos de carácter personal, mientras que el segundo faculta para adoptar medidas relativas a la «aproximación de legislaciones» en relación con el «establecimiento y el funcionamiento del mercado interior», mencionando, por ejemplo, los campos de la «salud, seguridad, protección del medio ambiente y protección de los consumidores», o incluso las «novedades científicas relativas a la protección del medio de trabajo o del medio ambiente».

De forma significativa, no se menciona el art. 153 TFUE, el precepto usualmente invocado por el Derecho de la UE cuando interviene en materia laboral y de Seguridad Social. Esta omisión se explica por la finalidad del Reglamento de IA, que es, en puridad, una norma que encaja en la categoría que se dirige a garantizar la «seguridad de los productos». El listado de «actos legislativos de armonización de la Unión» contenido en el Anexo I resulta suficientemente ilustrativo, al referirse a las normas diseñadas para la fabricación y utilización de, entre otros, ascensores, aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas, equipos a presión, productos sanitarios y, en general, vehículos de transporte, sea por tierra, mar o aire.

Como es natural, ninguna de esas normas está concebida para prohibir la comercialización y uso de esos productos. El propósito es garantizar que su diseño, fabricación, comercialización y utilización respetan ciertos procedimientos y garantías para evitar daños posteriores. Por ejemplo, la investigación médica se incentiva por los poderes públicos, y es deseable, pero no toda investigación/experimentación está permitida y, sin duda, la comercialización y uso de medicamentos ha de seguir ciertas pautas y controles para evitar el daño a las personas.

Esos son, en esencia, los pilares sobre los que se asienta el Reglamento de IA, que trata de garantizar que esa nueva tecnología se diseñe, comercialice y utilice de tal manera que se minimice el riesgo de causar daños a las personas. En consecuencia, y aunque también se incorporan otras previsiones, la regulación pivota sobre tres

ejes esenciales, como son el riesgo que generan los sistemas de IA, las garantías/cauteladas que deben adoptarse y las responsabilidades en las que se puede incurrir.

El riesgo se convierte en el aspecto nuclear de la regulación, como se desprende con claridad del art. 1 del Reglamento, en el que se dispone que su objetivo consiste en «mejorar el funcionamiento del mercado interior y promover la adopción de una inteligencia artificial (IA) centrada en el ser humano y fiable, garantizando al mismo tiempo un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta, incluidos la democracia, el Estado de Derecho y la protección del medio ambiente, frente a los efectos perjudiciales de los sistemas de IA (en lo sucesivo, «sistemas de IA») en la Unión así como prestar apoyo a la innovación».

En función de la mayor o menor amenaza sobre los derechos de las personas (riesgo mínimo, limitado, alto o inaceptable, sin perjuicio de reglas especiales de transparencia para las IA generativas) algunos usos de la IA se encuentran prohibidos. El listado de prohibiciones se recoge en el art. 5, y conecta con usos o finalidades que se consideran potencialmente inaceptables desde la perspectiva de derechos fundamentales como la protección de datos (particularmente los biométricos), la intimidad y quizá también la dignidad. De ahí que estén prohibidos los sistemas de IA dirigidos a «predecir el riesgo de que una persona física cometa un delito», pues la mera probabilidad, y más aún si la probabilidad se convierte en determinismo, podría conducir a decisiones peyorativas por acciones que no han sucedido y que quizá nunca sucedan.

La prohibición de los sistemas de IA listados en el art. 5 del Reglamento tiene alcance general, y por tanto también afectaría potencialmente al entorno del trabajo asalariado, pese a que muchas de esas prohibiciones tratan de prevenir e impedir vulneraciones de derechos fundamentales de las personas en condición de ciudadanos o, en su caso, de consumidores/usuarios. Por ejemplo, son sistemas de IA prohibidos, según el apartado a) del art. 5, aquellos que se sirvan de «técnicas subliminales que trasciendan la conciencia de una persona o de técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona o un colectivo de personas, mermando de manera apreciable su capacidad para tomar una decisión informada y haciendo que tomen una decisión que de otro modo no habrían tomado, de un modo que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables a esa persona, a otra persona o a un colectivo de personas». Evidentemente, no es una prohibición concebida prioritariamente para la relación entre un empleador y sus trabajadores, aunque es claro que en ese ámbito tampoco es lícita su utilización

Ahora bien, conviene poner de relieve que dentro del listado de ese art. 5 se recogen dos supuestos que conectan directamente con la relación laboral. En primer lugar, el apartado f) prohíbe la «introducción en el mercado, la puesta en servicio para este fin específico o el uso de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo y en los centros educativos». No se trata de

un riesgo futurista, porque estos sistemas ya están en funcionamiento en ciertos contextos, y partir de la información que proporcionan se toman decisiones de carácter laboral²⁵. Sin embargo, la prohibición no es total, porque el propio apartado f) contempla una excepción, al admitir este tipo de sistemas de IA de reconocimiento de emociones cuando estén destinados a ser instalados o introducidos en el mercado «por motivos médicos o de seguridad».

No es descartable, por tanto, que un empleador pudiera hacer uso de estos sistemas no con finalidad de tomar decisiones sobre contratación, promoción, movilidad, asignación de funciones o terminación del contrato, sino en el marco de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales. Teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales son asimismo riesgos laborales, y que el empleador está obligado a adoptar medidas para evitar daños al trabajador, el reconocimiento de emociones podría ofrecer información útil para eliminar o reducir el riesgo, escenario más deseable que la producción del daño, aunque luego se repare. En cualquier caso, se echan en falta reglas más precisas que clarifiquen si efectivamente esta es una posibilidad abierta, o incluso si la implantación de esta tecnología podría considerarse cuasi obligatoria cuando contribuya a la evitación del riesgo —para todos los trabajadores o sólo para los más sensibles (v.gr., personas con antecedentes o que hayan sufrido algún trauma reciente)—, amén de precisiones técnicas sobre qué datos pueden ser tratados y con qué finalidad. En este momento no cabe descartar ninguna hipótesis, toda vez que si las empresas deben asumir indemnizaciones muy elevadas por no haber detectado convenientemente situaciones de angustia vital de sus trabajadores²⁶, es probable que un número significativo de ellas recurra a soluciones tecnológicas para anticipar posibles riesgos, lo que obligará a articular una respuesta equilibrada en la que, respetando los derechos de los trabajadores, el empleador disponga de herramientas efectivas para poder cumplir sus obligaciones y evitar daños personales (y responsabilidades económicas).

La segunda referencia directamente vinculada al contexto laboral se encuentra en el apartado g) del art. 5, que prohíbe los sistemas de IA de «categorización biométrica que clasifiquen individualmente a las personas físicas sobre la base de sus datos biométricos para deducir o inferir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual». En la medida en

25 Vid. MUÑOZ RUIZ, A.B., *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 87 y ss. De la misma autora, "Los sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo en el reglamento europeo de inteligencia artificial", *Labos*, nº 5, 2024, pp. 83 y ss.

26 Por ejemplo, a comienzos de 2025 se difundió la noticia de la indemnización superior a un millón de euros impuesta por un juzgado de lo social a dos empresas tras el suicidio en el lugar de trabajo de un director de fábrica, sobre la base de que el siniestro había sido calificado como accidente de trabajo y que las empresas incumplieron sus obligaciones preventivas al no evaluar ni gestionar adecuadamente el estrés y la angustia del empleado; vid. <https://www.abogacia.es/actualidad/noticias/indemnizan-con-mas-de-un-millon-de-euros-a-la-familia-de-un-trabajador-que-se-suicido-en-el-lugar-de-trabajo/>.

están prohibidos de forma general, no parece necesario un mayor desarrollo, aunque obviamente convendría aclarar qué parámetros de «categorización biométrica» permiten inferir la afiliación sindical. Quizá esta prohibición evite que el empleador utilice técnicas de reconocimiento facial en imágenes de protestas o manifestaciones político-sindicales para identificar a trabajadores de determinada ideología, porque desde luego es difícil imaginar que puedan existir caracteres biométricos que permitan deducir la afiliación sindical.

Desde una perspectiva estrictamente laboral, sin duda son más relevantes los sistemas de IA calificados de «alto riesgo», denominados así en tanto que implican un «riesgo importante de causar un perjuicio a la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas», o bien influyen «sustancialmente en el resultado de la toma de decisiones», considerándose siempre de alto riesgo los sistemas de IA que efectúen una «elaboración de perfiles de personas físicas» (art. 6.3).

El Anexo III del Reglamento incorpora un listado de sistemas de IA de algo riesgo de gran relevancia para el contexto laboral, porque de una u otra manera todos los sistemas de IA que puedan emplearse en la dinámica normal de la relación de trabajo encajarán en esta categoría. No en vano, el apartado 4 de ese Anexo III considera sistemas de IA de alto riesgo, por un lado, los «destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos»; y, por otro, los «destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones».

Por consiguiente, todos los sistemas de IA que se dediquen a lo que se ha dado en llamar gestión laboral algorítmica —amén de otros conexos con lo laboral, como los que entroncan con la «migración, asilo y control fronterizo»— deben ser considerados de alto riesgo, pero no son los únicos. Los sistemas biométricos son también de alto riesgo, incluidos los «sistemas de identificación biométrica remota», lo que permitiría incluir en este catálogo, por ejemplo, sistemas biométricos de registro horario para el trabajo a distancia. Además, y pese a la ausencia de mención expresa a aspectos colectivos, el art. 6.3, como ya se indicó, considera sistemas de alto riesgo aquellos que planteen un riesgo importante de causar un perjuicio a los derechos fundamentales de las personas físicas, y entre ellos encajan todos los derechos colectivos, incluida la negociación colectiva por su conexión con la libertad sindical. Esta calificación como sistemas de alto riesgo es planamente coherente con el Considerando 9 del Reglamento, en el que se advierte que esa norma «tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los

Estados miembros y el derecho a negociar, concluir y hacer cumplir convenios colectivos o a llevar a cabo acciones colectivas conforme al Derecho nacional».

Los sistemas de IA de alto riesgo no están prohibidos, pero deben someterse a restricciones y cautelas específicas, como las garantías relativas al entrenamiento y a los datos utilizados (art. 10), a la claridad y precisión de la documentación (art. 11), a la conservación de registros (art. 12), a la adopción de medidas de transparencia (art. 13) y de supervisión humana (art. 14), o a la necesidad de implementar un «sistema de gestión de riesgos» para identificar las amenazas conocidas y previsibles en orden a la adopción de las medidas oportunas para evitar o reducir los daños (art. 9), incluyendo una evaluación de impacto en materia de derechos fundamentales (art. 27).

Se trata de garantías que entroncan con los tres riesgos esenciales que se achacan a los sistemas de IA, porque los eventuales daños se producen o bien por un mal diseño, o bien por un mal entrenamiento (y de ahí la insistencia en la gestión y gobernanza de los datos) o bien por el mal uso. A modo de ejemplo, una inteligencia artificial podría estar mal diseñada y dar lugar a resultados no queridos²⁷; o, aun cuando su programación resulte técnicamente impecable, podría haber sido entrenada con datos obsoletos, o totalmente erróneos, lo que abocaría a resultados completamente alejados de la realidad; o, aun habiendo sido diseñada y entrenada adecuadamente, podría ser utilizada para finalidades no aceptables o directamente ilícitas (*v.gr.*, suplantación de personalidad). Las garantías/cautelas del Reglamento de IA se dirigen, precisamente, a combatir esos riesgos, y de ahí la preocupación por configurar una IA «fiable» y «segura».

Esa perspectiva de aproximación explica que el Reglamento se centre sobre todo en el diseño y desarrollo de los sistemas de IA, y que las reglas sobre uso estén enfocadas a la detección de posibles deficiencias y su rápida solución. El Reglamento, por tanto, no es una norma laboral, o, dicho de otra forma, no es una norma que contemple la relación laboral como un entorno particular o específico de aplicación, y por ello proporciona escasas reglas directas que alteren la dinámica de obligaciones-derechos entre un empleador y sus trabajadores.

4. EL REGLAMENTO DE IA COMO NORMA DE SEGURIDAD DEL PRODUCTO (Y NO COMO NORMA LABORAL)

Como se ha anticipado en los epígrafes precedentes, el Reglamento de IA no es una norma laboral, sino que se incardina entre las normas de la UE sobre seguridad del producto. De ahí que sus requerimientos se concentren en la relación/obligaciones/responsabilidades del fabricante (diseñador o proveedor) con la empresa que

27 Por ejemplo, un asistente de voz que propone como juego a una niña de 10 años que acerque una moneda a las clavijas de un enchufe; vid. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-59805985>.

utiliza el sistema de IA. Esa naturaleza se deduce sin dificultad de la terminología del propio Reglamento, incluso en las parcelas que se aproximan más a las preocupaciones de un laboralista.

Así sucede, por ejemplo, con la «transparencia» (art. 13), que el «proveedor» ha de garantizar para que los «responsables del despliegue» interpreten y usen correctamente los «resultados de salida» del sistema de IA, y para ello han de proporcionarse las pertinentes «instrucciones de uso». Y también con la «supervisión humana» (art. 14), necesaria para reducir los riesgos y que supone que los sistemas de IA de alto riesgo deben estar diseñados y desarrollados de modo que «puedan ser vigilados de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso, lo que incluye dotarlos de herramientas de interfaz humano-máquina adecuadas».

De manera plenamente coherente, el art. 2 del Reglamento, al delimitar su ámbito de aplicación, menciona a los «fabricantes», «proveedores», «distribuidores», «responsables del despliegue» y, como una especie de cajón de sastre, a las «personas afectadas». No se encuentra, así pues, una referencia al empleador y al trabajador, lo que no significa que queden al margen del Reglamento, pero sus reglas les alcanzarán dentro de las categorías propias de esa disposición. Los empleadores serán, en su caso, responsables del despliegue, mientras que los trabajadores podrían convertirse en «personas afectadas».

En ese escenario, el Reglamento no se dirige al empleador en esa particular condición, sino al empresario, ni a los trabajadores en el contexto de la relación laboral. El propósito, como ya se indicó, es garantizar que el sistema de IA se ha diseñado y desarrollado correctamente y que se utiliza de forma adecuada. Por ello se establecen una serie de obligaciones recíprocas entre el fabricante/proveedor y el responsable del despliegue, que tienen como propósito detectar posibles anomalías o disfunciones y establecer canales de comunicación que permitan reconfigurar el sistema de IA para que funcione de acuerdo a los parámetros bajo los que fue concebido²⁸.

Sobre estas premisas, es evidente que el Reglamento de IA no es una norma laboral, ni pretende específicamente regular el uso de esta clase de sistemas en el entor-

28 Vid. MERCADER UGUINA, J.R., "El Reglamento de inteligencia artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral", *RGDTSS (iustel)*, nº 67, 2024; PÉREZ AMORÓS, F., "El Derecho del Trabajo ante la futura Ley de Inteligencia Artificial", en CAMAS RODA, F., y CANO REDONDO, A. (Eds.), *Libro en Homenaje al profesor Eduardo Rojo Torrecilla, con motivo de su jubilación, por su trayectoria académica en la Universitat de Girona (1992-2007)*, Universidad de Girona, Girona, 2024, pp. 72 y ss.; LÓPEZ AHUMADA, J.E., "Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 4, 2024, pp. 53 y ss.; MARTÍN RIVERA, L., "La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley Europea de Inteligencia Artificial", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 4, 2024, pp. 84 y ss.; TERUEL FERNÁNDEZ, C., "Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 4, 2024, pp. 191 y ss.

no de trabajo. Por consiguiente, cuenta con un alcance similar a otras que atienden al proceso de fabricación de determinados productos, herramientas o máquinas, cuyo propósito consiste en mejorar la seguridad de los usuarios y de otras personas que puedan verse potencialmente afectadas²⁹.

Desde esa perspectiva, cabría citar asimismo el Reglamento (UE) 2023/1230 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2023, relativo a las máquinas, y por el que se derogan la Directiva 2006/42/CE del Parlamento Europeo y del Consejo y la Directiva 73/361/CEE del Consejo, en el que ya se advertía que la «aparición de nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, el internet de las cosas y la robótica, entraña nuevos retos para la seguridad de los productos». Ese Reglamento de 2023 pretendía reducir, o eliminar, ciertos riesgos causados por máquinas que «trabajan en tareas definidas y en entornos estructurados, pero pueden aprender a realizar nuevas acciones en este contexto y hacerse más autónomas».

El Reglamento de IA es, por supuesto, más ambicioso y cuenta con un campo de aplicación más amplio, pero su finalidad, en esencia, coincide, al incidir sobre la seguridad del producto, y no tanto sobre las peculiaridades y modos de uso concreto o sobre los derechos y deberes de las partes en entornos tan específicos como la relación laboral, sin perjuicio de que esa seguridad, junto con la trazabilidad y la transparencia, permitan una mejor protección de los derechos fundamentales de las personas.

Esta conclusión admite escasa réplica, toda vez que el considerando 9 del Reglamento de IA es contundente al afirmar que «en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, el presente Reglamento no debe afectar, por tanto, al Derecho de la Unión en materia de política social ni a la legislación laboral nacional —conforme al Derecho de la Unión— relativa a las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas la salud y seguridad en el trabajo y la relación entre empleadores y trabajadores». Por consiguiente, el Reglamento se centra, sobre todo, en las relaciones entre el fabricante/desarrollador/proveedor del sistema de IA y la persona que lo utiliza (responsable del despliegue), pero no extiende su radio de acción a otro plano distinto, que es el de los concretos derechos y deberes entre el responsable del despliegue y sus trabajadores, que son «personas afectadas» y que, en tal condición, podrán exigir responsabilidades por la vulneración de sus derechos, pero esa no es la preocupación principal del Reglamento, que no proporciona reglas sobre gestión laboral algorítmica, ni establece pautas al respecto.

Por supuesto, la relación entre empresarios y trabajadores es el principal foco de atención de los laboristas, pero no habría de ser el único. La utilización de la inteligencia artificial en las administraciones públicas se ha generalizado, con finalidades muy diversas, que no se detienen en la detección y prevención de delitos o irregularidades. El Reglamento de IA también incidirá en cómo las administraciones, incluidas las que intervienen en el ámbito de las relaciones de trabajo (autoridad laboral, poder

29 Vid. MUÑOZ GARCÍA, C., *Regulación de la inteligencia artificial en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 31 y ss.

judicial, Inspección de Trabajo, etc.), se sirven de esta tecnología, si bien no en todos los casos esos sistemas de IA encajarán en la categoría de alto riesgo³⁰.

5. LA AUSENCIA DE REGLAS SOBRE GESTIÓN LABORAL ALGORÍTMICA

Como es sabido, en el contexto específicamente laboral la inteligencia artificial ha permitido la automatización de la toma de decisiones en aspectos clave como la contratación, la política de ascensos, la organización de la actividad o incluso la extinción de contratos, priorizando a unos trabajadores sobre otros en atención al análisis y procesamiento de información muy diversa. La gestión laboral algorítmica es utilizada como herramienta de valoración del rendimiento y de ayuda al empresario en el proceso de toma de decisiones. El empleador se vería, en cierto modo, sustituido (o suplantado) por un algoritmo en facetas nucleares del poder de dirección.

El Derecho del Trabajo no puede permanecer impasible, al menos si aspira a cumplir su finalidad de proporcionar equilibrio entre las legítimas aspiraciones empresariales y los derechos de los trabajadores, y por ello se reclaman con insistencia avances en lo que se ha dado en llamar «gobernanza algorítmica», amén de la necesidad de elaborar reglas específicas de responsabilidad (*accountability*) para responder de los daños causados por estas tecnologías³¹.

El creciente temor a los procesos automatizados de toma de decisiones ha provocado que desde diversos ámbitos se requiera la presencia de una «persona al mando» de esta tecnología (*human-in-command*)³². Con ese fin, se ha venido invocando el art. 22 del Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos, que limita las decisiones totalmente automatizadas. Ese es un precepto insuficiente³³, porque el art. 2.a)

30 Vid. GOERLICH PESET, J. M., "Reglamento de inteligencia artificial e intervención pública en las relaciones laborales", *Labos*, nº 5, 2024, pp. 228 y ss.

31 Vid. RIVAS VALLEJO, P., *La aplicación de la inteligencia artificial al trabajo y su impacto discriminatorio*, Aranzadi, Pamplona, 2020, pp. 163 y ss.; SCHERTEL MENDES, L., y MATTIUZZO, M., "Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia", *Direito Público*, nº 90, 2019, pp. 60 y ss.; MERINO SEGOVIA, A., "Tecnologías y tratamiento de datos en los procesos de selección y contratación laboral", *Trabajo y Derecho*, nº 87, 2022 (smarteca); MERCADER UGUINA, J.R., "Discriminación algorítmica y derecho granular: nuevos retos para la igualdad en la era del big data", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 2, 2021, pp. 4 y ss.; FERNÁNDEZ GARCÍA, A., "Trabajo, algoritmos y discriminación", en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., y TODOLÍ SIGNES, A., *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi, Pamplona, 2020, pp. 511 y ss.; GINÉS I FABRELLAS, A., "Analítica de personas y discriminación algorítmica en procesos de selección y contratación", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 5, 2024, pp. 99 y ss.

32 Vid. HENDRICKX, F., "Privacy 4.0 at work: regulating employment, technology, and automation", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 41 (1), 2019, pp. 166 y ss.

33 Vid. ADAMS-PRASSL, J., "What if your boss was an algorithm? The rise of artificial intelligence at work", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, nº 1, 2019, pp. 140 y ss.; SORIANO ARNANZ, A., "Decisiones automatizadas: problemas y soluciones jurídicas. Más allá de la protección de datos", *Revista de Derecho Público: Teoría y Método*, Vol. 3, 2021, pp. 107 y ss.; ARAGÓN GÓMEZ, C., "La protección de los trabajadores en la Unión Europea y en España ante el impacto de la inteligencia artificial", en

de ese mismo art. 22 RGPD excepciona de esa obligación de intervención humana los supuestos en los que la decisión es «necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento» (art. 22), como sucedería con el contrato de trabajo (sin perjuicio del alcance de «necesidad», susceptible de interpretación). Además, el art. 28 LOPD admite los perfiles elaborados «para el análisis o la predicción de aspectos referidos a su rendimiento en el trabajo».

En puridad, esta clase de reglas fueron concebidas para proteger al consumidor o usuario, y no tanto al trabajador³⁴. Lógicamente, no cabe extender sin la debida modulación el marco normativo diseñado para la relación entre un productor o prestador de servicios con un potencial cliente (o usuario o consumidor) a una relación tan distinta como es la que une a empresario y trabajador. El RGPD pretende evitar, por ejemplo, que una compañía de seguros descarte *a priori* la contratación con determinados perfiles de personas por el hecho de que estadísticamente suponen un riesgo (*v.gr.*, menor esperanza de vida). En cambio, en el contexto laboral no puede hurtarse al empleador la capacidad de determinar qué habilidades y competencias profesionales resultan más valiosas para desarrollar determinadas funciones, por lo que las decisiones automatizadas y la elaboración de perfiles profesionales son, en principio, opciones lícitas, sin perjuicio de que no resulte admisible el tratamiento de ciertos datos que el empleador no está legitimado para conocer o procesar.

Este es un escenario que, en puridad, no ha cambiado tras la entrada en vigor del Reglamento sobre IA. Un análisis de su contenido no permite llegar a ninguna conclusión distinta de las ya anticipadas. Es cierto que los sistemas de IA de gestión laboral han pasado a ser considerados de alto riesgo —categoría en la que encajan los sistemas que elaboren perfiles (art. 6.3)—, pero ello afecta principalmente a su diseño, desarrollo y a la relación entre el proveedor del sistema y el responsable del despliegue durante su utilización, sin que exista en apariencia ninguna base para prohibir o restringir estos sistemas a efectos de la gestión del trabajo.

El Reglamento no está diseñado para el ámbito laboral y no contempla reglas sobre la «gestión algorítmica», ya que no contiene obligaciones específicas para los empleadores, ni se condiciona en modo alguno el ejercicio del poder de dirección. El Considerando 9, como se ha indicado, es claro al excluir la relación de trabajo del ámbito del Reglamento, y por ello no se concede a los trabajadores o a sus representantes facultades para el control o supervisión de los sistemas de IA, ni se reconoce

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y ÁLVAREZ CUESTA, H., *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: el trabajo decente como motor de cambio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 384 y ss.; BERNAL SANTAMARÍA, F., "Big data: gestión de recursos humanos y el derecho de información de los representantes de los trabajadores", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, nº 2, 2020, pp. 136 y ss.

34 Vid. GARRIGA DOMÍNGUEZ, A., "La elaboración de perfiles y su impacto en los derechos fundamentales. Una primera aproximación a su regulación en el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea", *Derechos y Libertades: revista de filosofía del derecho y derechos humanos*, nº 38, 2018, pp. 107 y ss.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Derecho, economía y digitalización*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 177 y ss.

un derecho a la gestión laboral humana, ni un derecho a oponerse al deseo del empleador de utilizar sistemas de IA, ni tampoco un derecho a participar en su diseño o desarrollo a los trabajadores y/o sus representantes, y ni siquiera se puede inferir del Reglamento la nulidad de las decisiones empresariales que afecten a los trabajadores cuando se incumpla alguna de sus previsiones, porque las consecuencias que se prevén son económicas, en forma de sanciones administrativas. El Reglamento se mueve en un plano distinto al de la relación laboral, y sólo de manera muy forzada se podrían derivar de él derechos susceptibles de invocación directa por los trabajadores que entronquen directamente con sus condiciones de trabajo o que limiten el poder de dirección empresarial. Esa es una función que a buen seguro cumplirán otras normas a corto o medio plazo, ya provengan de la UE, o ya se elaboren en el ámbito interno. Esas normas específicas son imprescindibles para condicionar las facultades empresariales que reconoce la legislación laboral, y no pueden ser sustituidas por una interpretación interesada del Reglamento con la intención de crear derechos o establecer obligaciones que no se contemplan en su articulado.

No obstante, es probable que distintos operadores jurídicos en el ámbito de lo social transiten esa vía, en ocasiones más veloz que esperar a que las instancias oportunas aprueban una norma. En buena medida ello supondría desligar el Reglamento de IA de otras normas de seguridad en el producto, que contemplan garantías/cauteladas muy similares a las introducidas para los sistemas de IA y que carecen de relación alguna con el ámbito laboral. No en vano, la gestión de riesgos, la documentación técnica o la conservación de registros son usuales en otros ámbitos, como por ejemplo el de los productos sanitarios [Reglamento (UE) 2017/745].

Por supuesto, las obligaciones de transparencia y supervisión resultarán el principal punto de apoyo para quienes defiendan limitar la gestión algorítmica del trabajo con base en el Reglamento, pese a que son obligaciones concebidas con otra finalidad. Esas obligaciones afectan, por ejemplo, a los vehículos de transporte, pues es evidente que el fabricante ha de proporcionar al usuario la información pertinente para que pueda ser utilizado con seguridad. Un piloto de avión o de barco ha de poder entender cómo funciona, pero ello no supone que la empresa compradora del avión/barco esté obligada a informar/consultar, y mucho menos a negociar, con los trabajadores o representantes acerca de las especificaciones técnicas de sus adquisiciones. O, desde otra perspectiva distinta, si un empleador entrega un coche al trabajador para uso profesional resulta evidente que el trabajador tiene derecho a que el vehículo funcione adecuadamente (que sea «fiable») y cuente con las pertinentes medidas de seguridad (exigibles desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales), pero no cabe deducir que el trabajador tiene derecho a conocer cómo se fabrica el coche.

Quizá incluso es más clara la conclusión en el caso de la supervisión humana, porque el art. 14 en modo alguno atribuye un derecho a los representantes de los trabajadores a participar en ese proceso (aunque tampoco se excluye esa participación). Ese es un artículo que conecta con la obligación de transparencia del art. 13, y que pretende que el sistema sea comprensible por el usuario (el “responsable del

despliegue”) que ha de designar personas cualificadas para entender el sistema en orden a «detectar y resolver anomalías, problemas de funcionamiento y comportamientos inesperados», interpretar correctamente los «resultados de salida» y decidir en su caso no utilizar dichos resultados, pues no han de mostrar “confianza ciega” en el sistema de IA, que puede fallar y, por tanto, los supervisores deben contar con la capacidad y los conocimientos para intervenir en el funcionamiento o interrumpir de forma segura el sistema de IA. El supervisor, en esencia, es una persona designada por el responsable del despliegue para comprobar que el sistema funciona correctamente. En caso contrario, el responsable del despliegue (el empleador) habrá de informar al proveedor, que debe introducir las medidas correctoras pertinentes (art. 20).

Esta función de supervisión no se atribuye a los trabajadores y sus representantes, que no son sujetos que formen parte del engranaje de la “seguridad en el producto”, sino “personas afectadas”, que podrán en su caso solicitar responsabilidades por los cauces que contemple la legislación nacional. Quizá por ello sorprende la regla del art. 2.11, en la que se advierte que «el presente Reglamento no impedirá que la Unión o los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que sean más favorables a los trabajadores en lo que atañe a la protección de sus derechos respecto al uso de sistemas de IA por parte de los empleadores ni que fomenten o permitan la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores».

Es una previsión que podría provocar cierta perplejidad, porque el Reglamento, como reiteradamente se ha indicado, no contempla reglas sobre gestión algorítmica ni establece condiciones mínimas de trabajo en sentido estricto. Su base jurídica no es laboral ni su propósito es regular condiciones de trabajo. Sin embargo, ello no significa que el uso de un sistema de IA resulte inocuo para los derechos de los trabajadores, sino que ha de merecer la debida atención en algunas parcelas, como sucede, significativamente, con la prevención de riesgos laborales. Obviamente, el sistema de IA introduce amenazas que deben ser atajadas. No en vano, el «sistema de gestión de riesgos» previsto en el art. 9 debe analizar los riesgos para la salud y la seguridad, y por tanto su conexión con la prevención de riesgos laborales es indudable.

La facultad para introducir normas más favorables no se limita al ámbito preventivo, sino que alcanza, de forma más natural, a —quizás— la única obligación estrictamente laboral que contiene el Reglamento, la prevista en su art. 26.7, en el que se dispone que «antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo», información que «se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes». En esta línea, el Considerando 92 aclara que el Reglamento no es justificación para ignorar la «obligación de los

empleadores de informar o de informar y consultar a los trabajadores o a sus representantes, en virtud del Derecho o las prácticas nacionales o de la Unión, incluida la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (39), sobre la decisión de poner en servicio o utilizar sistemas de IA». Ese Considerando añade que «se debe velar por que se informe a los trabajadores y a sus representantes sobre el despliegue previsto de sistemas de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo incluso aunque no se cumplan las condiciones de las citadas obligaciones de información o de información y consulta previstas en otros instrumentos jurídicos», pues este «derecho de información es accesorio y necesario para el objetivo de protección de los derechos fundamentales que subyace al presente Reglamento».

Es claro que este derecho de información es mucho más débil que el contenido en el art. 64.4.d) ET tras la Ley 12/2021, en el que se recoge el 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».

Es cierto que el art. 26.7 del Reglamento obliga al empleador a informar no sólo a los representantes, sino también a los propios trabajadores, pero con un contenido mucho menor, pues únicamente ha de advertir que «estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo». Es, además, una obligación de informar con carácter previo, y por tanto no alcanza a cada decisión individual. Por supuesto, no es un derecho de consulta, ni mucho menos de negociación, sino de mera información, y en el ámbito laboral puede suscitar dudas su pertinencia en determinadas circunstancias. No es claro, por ejemplo, si esa información debe ser proporcionada en caso de que el proceso de reclutamiento/selección sea externalizado, porque los candidatos no son propiamente trabajadores y no es la empresa que contratará la que utiliza el sistema de IA.

En cualquier caso, se trata de una información exclusivamente sobre la “exposición” al sistema, que no alcanza a los «parámetros, reglas e instrucciones» [art. 64.4.d) ET] ni exige mayor explicación a las personas afectadas. En consecuencia, el art. 64.4.d) ET es un ejemplo de esas disposiciones «más favorables a los trabajadores» del art. 2.11 del Reglamento, que permite, como se dijo, amplia libertad a los ordenamientos internos para mejorar derechos, no sólo los de información y consulta, habilitando para ello al legislador y a la administración, así como también a la negociación colectiva.

Por supuesto, conviene tener asimismo presente el art. 86 del Reglamento, que, bajo el título «derecho a explicación de decisiones tomadas individualmente», reconoce a «toda persona que se vea afectada por una decisión que el responsable del despliegue adopte basándose en los resultados de salida de un sistema de IA de alto riesgo [...] y que produzca efectos jurídicos o le afecte considerablemente del mismo modo, de manera que considere que tiene un efecto perjudicial para su salud, su seguridad o sus derechos fundamentales», el «derecho a obtener del responsable

del despliegue explicaciones claras y significativas acerca del papel que el sistema de IA ha tenido en el proceso de toma de decisiones y los principales elementos de la decisión adoptada».

Es un derecho de la persona individual, no de los representantes, y que en principio habría de alcanzar al ámbito laboral, pues, como se dijo, todos los sistemas de IA en ese contexto merecen la calificación de alto riesgo. Es cierto que el Considerando 9, como reiteradamente se ha indicado, advierte que el Reglamento «no debe afectar» a la «relación entre empleadores y trabajadores», por lo que en cierto modo resulta incoherente extender esta obligación de informar individualmente a las personas afectadas también al escenario específico del contrato de trabajo. No obstante, la exposición de motivos de una norma no puede prevalecer sobre su articulado, de modo que el art. 86 del Reglamento alcanza, sin género de dudas, a la relación laboral.

No es claro, sin embargo, que el derecho a obtener esa explicación se active ante cualquier decisión que «produzca efectos jurídicos» o que «afecte considerablemente» a un trabajador. Una lectura sosegada del precepto obliga a entender que esa decisión ha de generar, al menos potencialmente, un «efecto perjudicial» para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales. Es probable que desde una óptica laboral se defiendan posiciones más amplias, bien considerando que las referencias a los efectos jurídicos o a la afectación considerable disfrutaban de cierta autonomía y no requieren daños específicos en la salud, la seguridad o los derechos fundamentales, o que se presuma que toda decisión perjudicial en el entorno del trabajo repercute de alguna manera en la salud, desde luego la mental, o que el derecho de información es, de algún modo, un derecho fundamental. Esa toma de posición supondría que toda decisión de gestión laboral que venga precedida de la utilización de un sistema de IA debería acompañarse de esa explicación individual.

Sin embargo, no parece que esa sea la interpretación más correcta del Reglamento. Obviamente, la afectación a la seguridad, a la salud o a los derechos fundamentales es un presupuesto del «alto riesgo» del sistema de IA, por lo que no cabe desligar los efectos jurídicos o la «afectación considerable» del daño que producen. Y, además, conviene ser cuidadoso en la ampliación descontrolada de los derechos fundamentales, para evitar su banalización. En último término, el incumplimiento de este deber de ofrecer explicaciones no podría ser catalogado como un incumplimiento estrictamente laboral, sino del Reglamento en sí mismo, que es la norma que lo reconoce. Por lo tanto, la omisión de ese trámite no implica la ilicitud de la medida no explicada, y mucho menos su nulidad, sino que debería llevar aparejada una sanción administrativa (que es la consecuencia que prevé el Reglamento ante el incumplimiento de las obligaciones que impone).

Aunque a buen seguro ese es un debate que se suscitará en la doctrina y en los tribunales, no deberían confundirse los deseos con la realidad. Las lagunas provocadas por la falta de una norma específica sobre el impacto laboral del uso de los sistemas de IA no puede ser sustituida por interpretaciones poco aquilatadas de una disposición diseñada para otro contexto. De ahí que las insuficiencias del Reglamento de IA

en materia de gestión algorítmica del trabajo hayan sido puestas de manifiesto desde ámbitos científicos y profesionales a nivel europeo, sugiriendo a las instituciones de la UE la aprobación de una norma específica³⁵.

6. A MODO DE CONTRASTE: LA PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES

La preocupación por mejorar las condiciones de vida y trabajo de quienes prestan servicios en actividades organizadas o gestionadas por plataformas digitales se ha incrementado notablemente en los últimos años, tanto a nivel interno en determinados países como en el contexto internacional y supranacional. Las iniciativas se han sucedido, y aunque muchas han resultado infructuosas, ya se han materializado resultados, y en ámbitos cada vez más amplios³⁶. De hecho, la OIT presentó en 2024 el informe titulado "Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas"³⁷.

En el marco de la UE, y tras un convulso proceso de elaboración, por la dificultad de obtener un consenso político, fue aprobada la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. A tal fin, contempla dos reglas principales. En primer lugar, la Directiva se marca como objetivo la correcta calificación como asalariados o autónomos de los trabajadores que prestan servicios en plataformas. Y, en segundo lugar, se introducen reglas sobre control humano, seguridad y rendición de cuentas en la gestión algorítmica llevada a cabo en el contexto de las plataformas digitales.

Desde esta perspectiva, esta Directiva es una norma de Derecho del Trabajo que pasa a formar parte del acervo del Derecho Social de la UE, a diferencia del Reglamento de IA, que, como se dijo, es una norma de carácter técnico que se enmarca en el contexto de la seguridad del producto. Con todo, conviene dejar constancia de que la Directiva irradia también sus efectos en algún aspecto al trabajo autónomo, pues los "intermediarios", según el art. 3, han de disfrutar «del mismo nivel de protección» que se contempla para las personas que «tengan una relación contractual directa con una plataforma digital de trabajo», y a tal fin se sugiere la implantación de «sistemas de responsabilidad solidaria».

Posiblemente, la novedad más relevante de la Directiva consiste en su apuesta por una presunción *iuris tantum* de laboralidad (art. 5). Aunque no es estrictamente

35 Vid. *Open Letter: Algorithmic Management and the Future of Work in Europe*, accesible desde <https://www.socialeurope.eu/open-letter-algorithmic-management-and-the-future-of-work-in-europe>.

36 Vid. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., "Nuevas formas de empleo digital: el trabajo en plataformas. Diez propuestas para su regulación internacional", en AEDTSS, *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, MTES, Madrid, 2022, pp. 95 y ss.

37 Accesible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_910140.pdf.

la primera, pues puede encontrarse otra para los contratos de trabajo a demanda en el art. 11 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea³⁸, la Directiva de trabajo en plataformas parece marcar un punto de inflexión, pese a que su formulación se haya dulcificado en comparación con las propuestas iniciales.

En efecto, constituye un punto de inflexión porque la UE no ha actuado tradicionalmente de forma tan directa sobre el campo de aplicación de la legislación laboral de los Estados Miembros, que han gozado de libertad para definir la categoría de trabajador asalariado. El TJUE ha preferido crear un concepto propio de trabajador dentro de la UE para garantizar el respeto a determinados derechos sin violentar las estructuras internas de cada Estado Miembro, de modo que las directivas y los reglamentos resultan de aplicación a colectivos que se encuentran formalmente al margen del Derecho del Trabajo. Dicho de otra manera, la «huida» del Derecho del Trabajo a nivel interno no permite eludir el Derecho Social de la UE³⁹.

Obviamente, esta es una cuestión menos significativa para el objeto de este estudio, aunque permite poner de manifiesto que la intervención de la UE no se ha justificado debidamente a partir de las bases jurídicas que se invocan, porque ni las «condiciones de trabajo» a las que se refiere el art. 153.1.b) TFUE, ni la fijación de «condiciones mínimas» que habilita el art. 153.2.b) TFUE, ni desde luego el derecho a la protección de datos (art. 16 TFUE), parecen facultar a la UE para determinar o condicionar de tal manera el campo de aplicación de la legislación laboral a nivel interno. Para actuar de tal modo, parece imprescindible construir la base jurídica de manera más convincente y elaborada, y en su caso valorar el impacto del principio de subsidiariedad⁴⁰.

A los efectos que aquí interesan, las reglas sobre «gestión algorítmica» son particularmente relevantes, y van a contar con vida independiente o separada del Reglamento de IA. No es una independencia total, pues los sistemas de IA calificados de alto riesgo —como son los que afectan a la gestión algorítmica en el ámbito de las

38 «Si los Estados miembros autorizan el uso de contratos de trabajo a demanda o similares, adoptarán una o varias de las siguientes medidas para evitar prácticas abusivas: a) limitaciones en el uso y la duración de los contratos a demanda o contratos laborales similares; b) una presunción refutable de la existencia de un contrato de trabajo con una cantidad mínima de horas pagadas sobre la base de la media de horas trabajadas durante un período determinado; c) otras medidas equivalentes que garanticen una prevención eficaz de las prácticas abusivas».

39 Vid. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., "Concepto de trabajador en el derecho de la Unión Europea y en la Jurisprudencia del TJUE", *REDT*, nº 232, 2020, pp. 35 y ss.; SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., "El concepto de trabajador/a y de protección social (ejes del trabajo digno) en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y ÁLVAREZ CUESTA, H., *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: el trabajo decente como motor de cambio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 45 y ss.

40 Vid. MIRANDA BOTO, J.M., *El principio de subsidiariedad en el ordenamiento comunitario y sus aplicaciones en materia social*, RMTAS, nº 47, 2003, pp. 111 y ss.

plataformas digitales— deberán ser diseñados conforme a las pautas del Reglamento, aunque su uso en la empresa deberá acomodarse a la Directiva. Se trata de normas complementarias, porque en su conjunto afectan a los dos planos relevantes, por un lado el diseño y desarrollo, y por otro lado las condiciones de uso concreto. De ahí que, como advierte el Considerando 9 del Reglamento de IA, esa norma «no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales».

La Directiva contempla, en primer término, una serie de reglas sobre gestión algorítmica que conectan con el Reglamento de Protección de Datos, pues el art. 7 impide el control y las decisiones automatizadas cuando impliquen el tratamiento de datos personales relativos al estado psicológico o emocional, a los datos biométricos, a las conversaciones privadas, al tiempo en el que el trabajador no está prestando servicios, a la predicción del ejercicio de derechos fundamentales o a la pretensión de inferir circunstancias personales como el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la orientación sexual o el estado de salud.

De este modo, la Directiva sobre trabajo en plataformas ofrece una protección aparentemente superior a las reglas que se aplican a otros trabajadores, pues no es claro que del Reglamento de IA o del RGPD pueda deducirse que todos los trabajadores de cualquier ámbito disfrutan de idéntica tutela, máxime cuando el art. 22 del RGPD se aplica a las decisiones tomadas por sistemas automatizados —sin intervención humana—, mientras que la Directiva se extiende a las decisiones que se apoyen en un algoritmo, aun cuando no se encuentren totalmente automatizadas. Evidentemente, el notable desarrollo de los derechos fundamentales en los últimos años en el ordenamiento español permitiría llegar en muchos casos a conclusiones similares con el RGPD, pero pueden encontrarse desajustes, lo que supone, en definitiva, que los trabajadores de plataformas disfrutarán de un derecho a la protección de datos reforzado sin una justificación clara.

Como no podía ser de otra manera, la transparencia es un elemento clave de esta regulación, con un derecho de información —por escrito— más amplio que el reconocido en el ordenamiento español, pues no sólo alcanza a la representación de los trabajadores, sino también a los propios trabajadores, e incluso a las autoridades administrativas si así lo requieren. Es una información más extensa que la prevista en el art. 64.4.d) ET⁴¹, pues alcanza a todas las decisiones que se apoyen o sean tomadas por estos sistemas de gestión algorítmica. La Directiva distingue entre «sistemas

41 Vid. PÉREZ AMORÓS, F., "Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 4, 2024, pp. 143 y ss.; TODOLÍ SIGNES, A., "La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales", *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, nº 5, 2024, pp. 37 y ss.

automatizados de seguimiento», que exigen información sobre el medio de control, su implantación, su objeto y su propósito, y «sistemas automatizados de toma de decisiones», respecto de los que, además del medio utilizado y el tipo de decisiones que tomarán, es menester proporcionar información sobre los parámetros que se tienen en cuenta, incluido el modo en que los datos personales y el comportamiento del trabajador pueden influir, así como los motivos para restringir, suspender o cancelar la cuenta de la persona que realiza trabajo en plataformas, para denegar el pago por el trabajo realizado o cualquier otra decisión perjudicial (art. 9 de la Directiva).

Estos sistemas automatizados deben ser objeto de una supervisión humana (art. 10), a través de procedimientos en los que han de participar los representantes de los trabajadores, y es menester evaluar su impacto en las personas y poder efectuar, cuando proceda, las modificaciones pertinentes (art. 8). Esta intervención humana es imprescindible asimismo para explicar al afectado la decisión adoptada por uno de estos sistemas (art. 11), en clara conexión con los arts. 86 del Reglamento de IA y 22.3 del RGPD. Se requiere además que cuando la decisión haya vulnerado derechos del trabajador la plataforma acometa una rectificación en el plazo máximo de dos semanas y, en caso de que tal rectificación no sea posible, ha de abonar una compensación por el daño producido, además de modificar el sistema automatizado para evitar esas situaciones en el futuro (art. 11.3).

La Directiva proporciona asimismo pautas sobre seguridad y salud, partiendo de la premisa de que estos sistemas suponen un riesgo para los trabajadores (art. 12), y precisa las reglas sobre información o consulta a los representantes, reforzando las previstas con carácter general en la Directiva 2002/14 (art. 13). Cuando no existan representantes de los trabajadores, la plataforma debe informar directamente a los trabajadores sobre las decisiones que puedan suponer un cambio sustancial en el uso de esta clase de tecnología (art. 14). La Directiva, por cierto, incorpora obligaciones específicas de "transparencia" que exigen informar a las autoridades competentes sobre la actividad de las plataformas y el trabajo desarrollado en ellas (arts. 16 y 17), en una muestra evidente de la desconfianza hacia este tipo de empresas, que se consideran una vía potencial de fraude laboral⁴².

Son reglas mucho más exigentes que las contempladas en el Reglamento de IA, que, como se dijo, genera dudas serias y legítimas sobre su verdadero impacto en el ámbito laboral. De algún modo, las plataformas digitales se convierten en empresas «sospechosas» y sus trabajadores en un colectivo que disfruta de una protección especial sin una explicación totalmente clara. Los sistemas automatizados de vigilan-

42 Vid. SÁNCHEZ DEL OLMO, V., "La negociación colectiva de los repartidores y conductores en plataformas. El caso español: de los acuerdos de interés profesional al convenio colectivo", en MERCADER UGUINA, J.R., y DE LA PUEBLA PINILLA, A., *Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 433 y ss. TERUEL FERNÁNDEZ, C., "Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 4, 2024, pp. 191 y ss.

cia o de toma de decisiones resultan de uso cada vez más frecuente en todo tipo de empresas, y no se han aportado razones convincentes que justifiquen la especialidad de los trabajadores de plataformas. No se trata de criticar, en absoluto, la protección que les ofrece la Directiva, sino de dejar constancia de que si ese es el estándar de protección adecuado, a él deberían acceder todos los trabajadores. Y, en caso de que ese estándar deba considerarse como especial por las peculiaridades del colectivo en cuestión, habrían de explicitarse con claridad cuáles son esas peculiaridades que los convierten en más vulnerables o más merecedores de protección que los trabajadores de otros sectores que hayan de enfrentarse a decisiones adoptadas con el concurso de esas herramientas de gestión algorítmica.

Los trabajadores de plataformas disfrutan en cierta manera de una relación laboral de carácter especial —y la “especialidad” no debería identificarse o confundirse con la precarización⁴³—, sin que se hayan articulado adecuadamente las diversas normas que inciden sobre esa realidad, lo que puede provocar disfunciones⁴⁴. Además, conviene insistir en que la Directiva se aplica en algunos aspectos a toda «persona que realiza trabajo en plataformas», aunque propiamente no presten servicios en el marco de un contrato de trabajo. En particular, las reglas sobre gestión algorítmica (arts. 7 y 9, por ejemplo) extienden su radio de acción más allá del trabajo asalariado, alcanzando también a trabajadores por cuenta propia.

7. CONSIDERACIONES FINALES

La tecnología se ha convertido en un factor o elemento disruptivo en las relaciones de trabajo. En ese escenario, no resulta extraño que muchas iniciativas de regulación nazcan con una finalidad principalmente social, pues se concibe la novedad tecnológica como amenaza y la regulación como un escudo o protección frente a los riesgos que genera para las personas. En efecto, las cada vez más intensas cautelas frente a la inteligencia artificial, la robotización y la tecnología surgen del temor a que la innovación facilite y generalice la discriminación (bien por un diseño deficiente del algoritmo, bien porque la opacidad permita ocultar entre la programación prejuicios inadmisibles) o conduzca a una deshumanización, bien sea porque el ser humano se vea relegado por máquinas en la realización del trabajo, bien sea porque las decisiones se adopten a través de una IA y las personas no obtengan explicación —y ni siquiera contacto— por parte de un ser humano.

Sin embargo, es muy probable que en un futuro próximo la perspectiva de aproximación se modifique. Evidentemente, la protección de la persona siempre habrá

43 Vid. TASCÓN LÓPEZ, R., “El trabajo en plataformas digitales”, en RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., y ÁLVAREZ CUESTA, H., *Avanzando en transiciones justas en la Unión Europea: el trabajo decente como motor de cambio*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp.130-131.

44 En este sentido, vid. ALOISI, A., RAINONE, S., y COUNTOURIS, N., ¿Una tarea inconclusa? Armonizar la directiva relativa al trabajo en plataformas con el acervo social de la Unión Europea e internacional, Documento de Trabajo de la OIT, nº 101, OIT, 2024, pp. 11 y ss.

de constituir un objetivo prioritario, pero no es razonable contemplar la tecnología exclusivamente en términos de amenaza. No es arriesgado aventurar que los factores económicos y la competitividad del mercado europeo en comparación con sus competidores a nivel mundial resultarán decisivos en la regulación futura de las innovaciones tecnológicas y su implantación en las empresas, inclusive su impacto en las relaciones de trabajo. Desde luego, el concreto tipo de tecnología y su potencial invasivo se convertirán en elementos claves, y siempre estará más o menos presente, o más o menos latente, la pugna ideológica entre los partidarios de un mayor humanismo y los defensores de la eficiencia económica.

La vertiente social perderá previsiblemente protagonismo a medida que disminuya la fascinación por la tecnología más moderna, porque esa fascinación en ocasiones lleva a olvidar que el Derecho ya proporciona herramientas para confrontar ciertas amenazas. En este sentido, no deja de resultar curioso que se depositen tantas esperanzas en la transparencia y en el control humano como remedio o freno a la discriminación que deriva de los sistemas de IA cuando la discriminación es una creación humana que deriva de un prejuicio⁴⁵. Si un sistema de inteligencia artificial ofrece resultados discriminatorios es porque reproduce conductas o patrones humanos, de modo que la supervisión posterior no garantizará la erradicación de la discriminación, que puede ser igual o más intensa en la gestión laboral humana que en la algorítmica. Ni el sesgo, ni el prejuicio ni la discriminación tienen su causa ni son consecuencia de las innovaciones tecnológicas⁴⁶.

El algoritmo es una mera herramienta y las decisiones automatizadas no permiten a la empresa eludir su responsabilidad, porque el uso de la IA no escapa al escrutinio de las normas laborales. La vulneración de los derechos del trabajador, y en particular de los derechos fundamentales, hace ya tiempo que no exige una voluntad consciente y deliberada del empresario, sino que es suficiente la producción del resultado lesivo. La entrada en juego de los algoritmos no modifica los procedimientos y criterios de detección y calificación de la discriminación, que es siempre antijurídica y debe ser erradicada, con independencia de que su origen se encuentre en una decisión adoptada por medios humanos o automatizados. Y, en la generalidad de los casos, la calificación jurídica de la decisión empresarial ni siquiera requeriría conocer si se ha utilizado un sistema de inteligencia artificial.

La transparencia es deseable, no cabe duda, pues la opacidad del algoritmo dificulta la detección de la discriminación. Ahora bien, las decisiones humanas son igual de opacas, y en ocasiones los motivos se esconden conscientemente, de ahí que el Derecho haya elaborado fórmulas sumamente eficaces, como la inversión de la carga de la prueba ante la presentación de un panorama indiciario o la admisión en el proceso de la prueba estadística, amén de la prohibición de la discriminación

45 Vid. RODRÍGUEZ CARDO, I.A., "Decisiones automatizadas y discriminación algorítmica en la relación laboral: ¿hacia un Derecho del Trabajo de dos velocidades?", *REDT*, nº 253, 2022, pp. 135 y ss.

46 Vid. LLANO ALONSO, F.H., *Homo ex machina*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 185 y ss.

indirecta⁴⁷. Son herramientas plenamente operativas respecto de la gestión algorítmica del trabajo⁴⁸, de modo que la falta de transparencia en el funcionamiento de la inteligencia artificial no da lugar a un mayor espacio para la impunidad⁴⁹.

Por consiguiente, que la decisión sea adoptada por un ser humano o derive de la aplicación de un algoritmo no habría de resultar relevante para la calificación jurídica. En general, las decisiones basadas en puras razones de productividad o de eficiencia económica no han excluido la aplicación de la tutela antidiscriminatoria por razón de sexo cuando se perjudicaba a la mujer al no tener en cuenta ausencias o circunstancias vinculadas con el embarazo o la conciliación, ni tampoco por razón de discapacidad cuando el absentismo conecta con determinadas dolencias. El hecho de que una determinada opción sea la más eficiente para la empresa no permite eludir la discriminación, porque la optimización de los recursos empresariales no valida cualesquiera decisiones, sean tomadas por un ser humano o por un algoritmo.

Además, en el contexto de la gestión laboral los sistemas automatizados de toma de decisiones no tienen cabida, o, más claramente, el Derecho no admite en la actualidad que una máquina o programa tome una decisión con efectos jurídicos. Por supuesto, la empresa puede utilizar sistemas de IA, es una posibilidad lícita; pero desde una óptica jurídico-laboral, e incluso del Derecho en general, una decisión con efectos jurídicos no puede ser adoptada por un algoritmo. Simplemente no es admisible, pues el sistema de IA carece de personalidad jurídica y no es sujeto de derechos ni obligaciones. La utilización de herramientas más o menos sofisticadas no supone una traslación de personalidad jurídica desde la empresa al algoritmo en tanto las normas no lo contemplen así. La empresa no es un mero pasajero o acompañante inocente del sistema de inteligencia artificial, por más que no pueda controlar ni predecir el resultado, ni el sistema de IA puede considerarse como un elemento ajeno o externo del que se pueda desentender, sino que es un instrumento que sirve para conformar la voluntad empresarial, una herramienta, en definitiva, que se incardina entre los medios de los que el empleador puede valerse en el marco de su poder de dirección y organización.

El Derecho del Trabajo no puede validar «decisiones automatizadas», tomadas directamente por una máquina. No cabe dotar de efectos jurídicos a esas decisiones, que estrictamente no son decisiones, porque una auténtica decisión empresarial debe materializarse en un acto de la empresa. Desde una perspectiva jurídica, la

47 En general, vid. ÁLVAREZ ALONSO, D., *Derechos fundamentales de la persona y obligaciones contractuales del trabajador*, Tesis Doctoral, pp. 505 y ss., accesible en Teseo.

48 Vid. GAUDIO, G., "Algorithmic bosses can't lie! How to foster transparency and limit abuses of the new algorithmic managers", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 42, nº 3, 2022, pp. 707 y ss.

49 Un sector doctrinal considera necesaria una reinterpretación del derecho antidiscriminatorio para hacer frente a la discriminación algorítmica; vid. RIVAS VALLEJO, P., "La gestión analítica de personas en la era digital: su impacto sobre los derechos fundamentales", en MOLINA NAVARRETE, C., y VALLECILLO GÁMEZ, M.R. (Dir.), *De la economía digital a la sociedad del E-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 282-284.

expresión «decisión automatizada» constituye una imprecisión técnica —o una simplificación— que alude a un proceso de toma de decisiones en el que el empleador renuncia a discutir, valorar o modular la conclusión que alcanza el algoritmo, y acata el resultado y lo formaliza a través del cauce oportuno. Pero no es el sistema de IA el que toma la decisión de no contratar o no despedir (o cualesquiera otras), sino la propia empresa, aunque haga suyos el contenido y la explicación —mayor o menor— que proporciona esa herramienta. Por consiguiente, la responsabilidad jurídica de la decisión de gestión laboral siempre recae en la empresa, con independencia del procedimiento concreto de adopción⁵⁰.

Por otro lado, la intervención humana para corregir eventuales disfunciones del algoritmo podría conducir a resultados no deseados, pues la respuesta del sistema de inteligencia artificial, aun siendo adecuada desde una perspectiva netamente profesional (basada en mérito y capacidad) y no discriminatoria, quizá no resulte del agrado del empleador, que en ocasiones prefiere adoptar una decisión de corte más discrecional, o incluso arbitraria. La intervención humana, en definitiva, no es de por sí neutra ni tampoco siempre más fundada o preferible a la respuesta automatizada.

En definitiva, si un sistema de inteligencia artificial provoca discriminación es porque reproduce patrones o conductas propias de los seres humanos, y por ello la supervisión humana no garantiza la erradicación de la discriminación. La pretensión de dotar de más medios a la lucha contra la discriminación es loable, pero esos medios deberían alcanzar a la gestión laboral en su conjunto, sea algorítmica o humana, porque de lo contrario se dará lugar —sin justificación clara— a un derecho antidiscriminatorio y a unas fórmulas de participación de los trabajadores asimétricas, y con ello a un Derecho del Trabajo de dos velocidades.

Y todo ello sin olvidar, obviamente, que los sistemas de inteligencia artificial están evolucionando, que son cada vez más complejos, e incluso aprenden por sí mismos —*deep learning* o *machine learning*— proporcionando respuestas y resultados inesperados, y no predecibles ni totalmente explicables (*black box*), o al menos todavía no se ha descubierto técnicamente cómo evitar los riesgos, aunque se encuentran propuestas incipientes en ese sentido y la investigación sobre el particular se está intensificando⁵¹. Por consiguiente, nos hallamos inmersos en una primera etapa, muy incipiente, y no es posible anticipar ni cómo evolucionará la tecnología, ni cuál será su impacto real en el empleo y las condiciones de trabajo, ni qué remedios efectivos podrán implementarse, tanto a nivel técnico como jurídico. En ese escenario, se avecinan cambios notables en los próximos años y es probable asimismo que en muchos

50 Vid. PEYRONNET, M., "El uso de los algoritmos y la inteligencia artificial en la selección de personal: ¿una ocasión para eliminar la discriminación?", en MOLINA NAVARRETE, C., y VALLECILLO GÁMEZ, M.R. (Dir.), *De la economía digital a la sociedad del E-Work decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Pamplona, 2021, pp. 252-254.

51 Vid. SILBERG, J., y MANYIKA, J., *Tackling bias in artificial intelligence (and in humans)*, MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2019, disponible en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/tackling-bias-in-artificial-intelligence-and-in-humans>.

momentos se apruebe legislación no totalmente meditada, ni completamente eficaz, porque el avance tecnológico tendrá lugar, previsiblemente, a un ritmo más veloz que el que puede adoptar un legislador, tanto nacional como, sobre todo, europeo, por la necesidad de alcanzar consensos de más amplio espectro.

En cualquier caso, parece evidente que, más allá de las modulaciones que procedan en materia de tratamiento de datos personales, el Reglamento de IA provocará un impacto inmediato, al menos en apariencia, en el ámbito de la prevención de riesgos. Es, quizás, la parcela que se verá más afectada por la necesidad de valorar el impacto de estos sistemas sobre la salud y la seguridad de los trabajadores, y, probablemente, pueda ser una oportunidad para ofrecer algunas pautas sobre las obligaciones y responsabilidades de los empleadores en relación con los riesgos psicosociales, cuya prevención/evitación es a menudo compleja, pues influyen elementos y factores de muy distinto origen, y no siempre las condiciones de trabajo son determinantes.

En cambio, el Reglamento no es una norma que exija a los Estados Miembros que intensifiquen las cautelas frente a la gestión laboral algorítmica, al menos no con la intensidad de la Directiva sobre trabajo en plataformas. Por supuesto, la obligación de evaluar los riesgos sobre los derechos fundamentales y las reglas sobre buen diseño y gobernanza de datos contribuyen a ese resultado, pues una IA «fiable» debe ser una IA sin sesgos y que, en definitiva, no vulnere derechos fundamentales. Ahora bien, el Reglamento centra su atención en el proveedor/programador del sistema de IA, y no en la empresa/empleador que lo utiliza, en su caso, como herramienta de gestión laboral algorítmica.

En este escenario, no parece demasiado arriesgado predecir que se producirán dificultades en la articulación de un conjunto de normas con zonas limítrofes (legislación laboral general, reglas sobre trabajo en plataformas, disposiciones sobre protección de datos y regulación en materia de inteligencia artificial), cuya relación podría representarse a modo de círculos secantes, y que no siempre coinciden en su premisa de partida y en la atribución de derechos, deberes y responsabilidades. Como resultado, parece inevitable no sólo el protagonismo de los tribunales, sino también una frecuente intervención del legislador para corregir las disfunciones detectadas y acomodar el marco normativo a una realidad que altera su fisonomía de manera cada vez más veloz.