

Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalienada” del trabajo en España y la Unión Europea

Artificial Intelligence and the Workplace: the “Pseudo-Intelligent Management” of Work in Spain and the European Union

L’intelligence artificielle et le travail: la “gestion pseudo-intelligente” du travail en Espagne et l’Union européenne

María Inmaculada Marín Alonso

 <https://orcid.org/0000-0002-8871-1020>

Universidad de Sevilla. España
Correo electrónico: imalonso@us.es

Recepción: 31 de julio de 2025

Aceptación: 22 de septiembre de 2025

Publicación: 27 de noviembre de 2025

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20404>

RESUMEN: La denominada “inteligencia artificial” y la gestión del trabajo a través de fórmulas matemáticas y análisis complejos de patrones ha provocado un cambio significativo en el ejercicio del poder de dirección en la empresa, lo que ha permitido que la toma de decisiones sobre la organización empresarial y la gestión de los trabajadores se realice por máquinas de manera alienada y sin vinculación emocional con las personas trabajadoras. Esto ha dado lugar a una relación laboral despersonalizada, mecánica, ubicua y aparentemente infalible que, pese su impacto negativo sobre los trabajadores, tiene poca relevancia ante las ventajas económicas que la inteligencia artificial representa para las empresas. En tal sentido, los sistemas de inteligencia artificial vigilan, controlan, sancionan y toman decisiones sobre las personas trabajadoras que generan no sólo riesgos sobre su seguridad y salud, y sobre sus derechos fundamentales, sino que, además, despersonalizan un vínculo que, en esencia, requiere de un contacto directo y personal, o al menos de una mínima empatía entre las partes. En este trabajo se pretende analizar las actuaciones que recientemente han adoptado la Unión Europea y España en materia de inteligencia artificial para paliar los mencionados riesgos, y encaminarse hacia una gestión desalienada de la empresa, que reconozca al trabajador como sujeto con autonomía individual y no como mero recurso o medio

de producción. El análisis del Reglamento 2024/1689, de 13 de junio de 2024, y su impacto sobre el poder de dirección empresarial será esencial para valorar si las empresas europeas pueden alejarse de esa visión alienada de la gestión que, en esencia, representa la IA.

Palabras clave: inteligencia artificial; gestión algorítmica; gestión alienada; gestión desalienada; poder de dirección.

ABSTRACT: So-called “artificial intelligence” and the management of work through mathematical formulas and complex pattern analysis has brought about a significant change in the exercise of corporate management power, allowing decisions about business organization and worker management to be made by machines in an alienated manner and without any emotional connection to the workers. This has given rise to a depersonalized, mechanical, ubiquitous and seemingly infallible employment relationship which, despite its negative impact on workers, is of little relevance given the economic advantages that AI offers companies. In this sense, artificial intelligence systems monitor, control, sanction and make decisions about workers that not only generate risks to their health and safety and their fundamental rights, but also depersonalize a relationship that, in essence, requires direct and personal contact or, at least, a minimum of empathy between the parties. This paper aims to analyze the actions recently taken by the European Union and Spain in the field of artificial intelligence to mitigate the aforementioned risks and move towards a de-alienated management of the company that recognizes the worker as an individual with autonomy and not as a mere resource or means of production. The analysis of Regulation 2024/1689 of 13 June 2024 and its impact on corporate management power will be essential in assessing whether European companies can move away from the alienated management that AI essentially represents.

Keywords: artificial intelligence; algorithmic management; alienated management; de-alienated management; managerial power.

RESUMÉ: Ce que l'on appelle “l'intelligence artificielle” et la gestion du travail à l'aide de formules mathématiques et d'analyses complexes de modèles ont entraîné un changement significatif dans l'exercice du pouvoir de direction des entreprises, permettant aux machines de prendre des décisions concernant l'organisation de l'entreprise et la gestion des travailleurs de manière aliénée et sans lien émotionnel avec les travailleurs, donnant lieu à une relation de travail dépersonnalisée, mécanique, omniprésente et apparemment infaillible qui, malgré son impact négatif sur les travailleurs, a peu d'importance face aux avantages économiques que l'IA présente pour les entreprises. En ce sens, les systèmes d'intelli-

gencia artificial que supervisa, controla, sanciona y toma decisiones sobre los trabajadores, lo que genera no solo riesgos para su seguridad y salud y para sus derechos fundamentales, sino que despersonaliza también un vínculo que, por su naturaleza, requiere un contacto directo y personal o, al menos, un mínimo de empatía entre las partes. Este trabajo busca analizar las medidas recientemente adoptadas por la Unión europea y España en materia de inteligencia artificial para reducir los riesgos mencionados y de orientar hacia una gestión desalienada de la empresa que reconozca al trabajador como un sujeto con autonomía individual y no como un simple recurso o un medio de producción. El análisis del Reglamento 2024/1689 del 13 de junio de 2024 y su impacto sobre el poder de dirección de las empresas serán esenciales para evaluar si las empresas europeas pueden alejarse de la gestión alienante que representa, por su naturaleza, la IA.

Mots-clés: inteligencia artificial; gestión algorítmica; gestión alienada; gestión desalienada; poder de dirección.

I. La metamorfosis del poder de dirección del empleador ante la IA: la gestión “alienada” o “pseudointeligente” del trabajo

Es de general conocimiento que el uso de tecnologías, por parte del empleador, para ejercer su poder de dirección no es un recurso novedoso ni desconocido. La tecnología se ha utilizado siempre como un elemento transformador e innovador en el marco de la empresa e, incluso, como una palanca de cambio que permite evolucionar a la sociedad en general y a las empresas u organizaciones con ellas. En las últimas décadas se han producido avances tecnológicos de gran calado, y de aplicación simultánea en las empresas, que han mejorado notablemente el proceso productivo y alterado el modo de trabajo. No obstante, en el marco de la relación de trabajo ha sido la faceta de vigilancia y control de dicho poder sobre los trabajadores la más expuesta al uso de tecnologías; y, por ello, la más abordada por los tribunales de justicia en orden a valorar el debido respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Así, a finales del siglo XIX se medía el rendimiento a través del uso de cronómetros —como manifestación de la división del trabajo del taylorismo—. Después, en el siglo XX, se intensificó dicho control empresarial mediante el uso de cámaras de videovigilancia o sistemas de geolocalización. Esto desató un temor de que se

hiciera realidad el panóptico de Bentham, en tanto metáfora de la ubicuidad de la vigilancia y control en el entorno laboral.

Sin embargo, la inteligencia artificial (IA) ha dado un paso más allá al tener el potencial de convertirse en el avatar del empresario, es decir, la representación gráfica del empleador en entornos empresariales digitalizados, donde su sombra se extiende, como veremos, a todas las facetas del poder de dirección. Así, la IA puede llegar, incluso, a suplantar al empleador en la toma de decisiones sobre los trabajadores, ya sea de manera indirecta a través del control u organización de la actividad laboral, o directamente mediante decisiones sobre condiciones de trabajo o el ejercicio de facultades disciplinarias. En tal caso, la dirección de la empresa y de los trabajadores deja de ser personal, de cercanía o “de contacto” entre las partes, y se transforma en una dirección mecánica y gregaria, denominada “algorítmica”, realizada por máquinas “todopoderosas”. La tecnología utilizada en la IA se convierte, en definitiva, en un nuevo *alter ego* impersonal del empleador, que desempeña funciones decisivas e inapelables en la organización y gestión del trabajo y de las personas trabajadoras.

La dirección algorítmica se manifiesta, esencialmente, de dos maneras diferentes: como un mero complemento o ayuda para la toma de decisiones del empresario que, en todo caso, mantiene o se reserva la facultad decisoria respecto de los trabajadores; o, por el contrario, de manera autónoma, mediante la sustitución total de la voluntad del empleador en el proceso de toma de decisiones sobre las personas trabajadoras. En ambos casos, la intervención de las máquinas altera, con distinto alcance, la visión original del poder de dirección en tanto este se manifiesta de diferente manera. Así, aunque el poder de dirección sea en esencia siempre el mismo, no cabe duda de que la IA produce cambios en la forma de ejercer dicho poder, lo cual revela, como señala Sanguinetti, que este posea una dimensión instrumental que permite conectarlo con los sistemas de organización y los métodos de desarrollo de trabajo imperantes en cada momento.¹ Por ello, el potencial de transformación de la IA del entorno laboral, y del poder de dirección empresarial, no sólo es desconcertante y profundo, sino que se despliega al conjunto de la empresa y al modo en que esta se relaciona

¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, España, núm. 109, enero de 2024, pp. 1y 2.

con las personas trabajadoras, lo que las expone, en ocasiones, a innumerables riesgos.

En todo caso, no debemos olvidar que el descontrol de los humanos sobre el proceso de toma de decisiones de las máquinas provistas de sistemas avanzados de IA es el mayor peligro al que se enfrentan las personas trabajadoras desde el origen del contrato de trabajo. Aunque esta es una verdad que todavía, por distintas razones, no se quiere asumir. El fenómeno de la “caja negra” es una realidad: la IA no razona, no es inteligente, sólo reconoce patrones tan complejos que parece ser inteligente. En ningún caso la IA explica la decisión adoptada, más allá de volver a reproducir un patrón que los humanos no podemos descifrar. La garantía que establecen, en vía de recurso, las nuevas normas reguladoras de la IA, en orden a ofrecer explicaciones comprensibles, simples y determinantes sobre el rol que ha tenido la IA en el proceso de toma de decisiones no deja de ser, en realidad, una falacia. Las máquinas provistas de sistemas de IA son, en definitiva, incontrolables, mientras que la supervisión humana, como garantía de control desplegada en las normas reguladoras, es una entelequia.

La alienación que provoca la IA, la despersonalización y la instrumentalización del trabajo se presentan, por tanto, como desafíos para las personas trabajadoras del siglo XXI. Esto va acompañado de un mercado en expansión, tremendamente lucrativo,² que desequilibra la balanza de la justicia del lado de las personas trabajadoras en el momento de afrontar la regulación normativa de la IA. Parece que el equilibrio o la moderación será, una vez más, el objetivo a alcanzar. El tránsito de la actual gestión alienada —que caracteriza a los sistemas de IA— hacia una gestión desalineada —que reconozca al trabajador su individualidad y su capacidad autónoma de decisión, y se aleje de considerarle como mero instrumento o medio empresarial—, es lo que, en esencia, pretende conseguir la nueva regulación europea y española sobre IA.

² Según el Fondo Monetario Internacional se prevé que hasta 2030 la IA agregará hasta 15.7 billones de dólares al PIB mundial. En España, por su parte, la IA proporcionará a la economía, durante la próxima década, el equivalente al 8 % del PIB —entre 100,000 y 120,000 millones de euros—.

II. Los peligros del uso de la dirección despersonalizada sobre los trabajadores

Los riesgos que puede provocar el uso de la IA en el marco del ámbito laboral son inexplorados y variados, además de ser el motivo por el que, con carácter general, se aborda la necesidad regulatoria de las tecnologías de IA ante el desarrollo de la tecnología que se usa en las empresas. Así, se es consciente del potencial riesgo —concreto o no— del uso de la IA sobre las personas trabajadoras, pero sin perder de vista que este no deja de ser un problema de segundo nivel respecto de la regulación del mercado y la evolución e innovación tecnológica en los países o territorios. Entre los riesgos más evidentes puede mencionarse, por ejemplo, a los relacionados con la *seguridad* y la *salud* de los trabajadores. Sobre todo, con la fortaleza o resistencia mental, con los denominados “riesgos psicosociales”, que se manifiesta en episodios de ansiedad o estrés, debido a la falta de control propio del trabajo, o bien, por el exceso de control laboral por unas máquinas que —no debemos olvidar— están enfermas por padecer *alexitimia*, es decir, que carecen de la empatía cognitiva, emocional o de solidaridad que caracteriza a los humanos, lo que puede poner en apuros, si no en jaque, a un nuevo derecho fundamental del trabajo declarado por la OIT en 2022: el *derecho a un entorno laboral seguro y saludable*.

Por otro lado, también pueden mencionarse los posibles riesgos de vulneración de derechos de las personas trabajadoras, sustanciados como consecuencia de taras, anomalías o carencias en el esquema básico de los modelos de IA —señaladamente, la ausencia o deficiencia de comprobación o validación por personas humanas—, o ser consecuencia de la utilización de datos susceptibles de estar alterados o deformados a falta de una compostura o arreglo previo. Especialmente sensibles a los sistemas de IA son los *derechos fundamentales*; sobre todo, los inespecíficos que disfruta el trabajador en su calidad de ciudadano, como consecuencia de la intensificación de la vigilancia laboral, y —cómo no— del *riesgo de discriminación*. En efecto, como señala la doctrina científica, la IA no es tan neutral o aséptica como aparenta, en la medida que en ella se reproducen estereotipos presentes en la sociedad y en los datos con los que se entrena o adiestra. Para sorpresa de todos, las máquinas reproducen y perpetúan los prejuicios humanos con base en los datos —aparentemente imparciales— que las alimentan. Esto ha dado lugar a lo que se conoce como *sesgo algorítmico*, es de-

cir, la desviación autónoma y libre del propio sistema de IA de los parámetros o marcos prefijados por su creador, y que, sólo en apariencia, son neutrales.³

Todos estos riesgos motivan la inquietud de acotar el uso de la inteligencia laboral en el marco laboral y regular su utilización mediante normas imperativas, donde debe tenerse en cuenta que la IA pretende configurarse en Europa como una tecnología centrada en el ser humano y, por tanto, en la persona trabajadora en el marco de la empresa. Si el objetivo último de la IA es aumentar el bienestar humano conforme a la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital⁴ y las Directrices Éticas para una IA Fiable, del Grupo Independiente de Expertos de Alto Nivel sobre Inteligencia Artificial, dicho objetivo también debe resultar exigible, sin lugar a dudas, en el ámbito laboral. No obstante, la traslación de valores —sin contornos exactos— de un ámbito general y amplio a uno específico o concreto plantea interrogantes sobre la efectividad de los límites normativos en un entorno donde no sólo existe una situación de subordinación o dependencia de una parte a la otra, sino que, además, resulta obvio el beneficio empresarial en la utilización de sistemas de IA que favorecen la producción, la eficacia y eficiencia, y la reducción de costes, como veremos más adelante.

³ Es interesante señalar, además, que cuando las decisiones erradas adoptadas por el sistema de IA se basan en estereotipos de género se produce una discriminación que normalmente perjudica a la mujer. Cfr. Beloso Martín, Nuria, “La problemática de los sesgos algorítmicos (con especial atención a los de género). ¿Hacia un derecho a la protección contras los sesgos?”, en Garrido Martín, Joaquín y Valdivia Giménez, Ramón Darío (coords.); Llano Alonso, Fernando Higinio (dir.), *Inteligencia artificial y filosofía del derecho*, Murcia, Ediciones Laborum, 2022, pp. 55 y 56.

⁴ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Declaración del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, 23 de enero de 2023. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01)). Dicha declaración no sólo establece unos derechos básicos laborales en el lugar de trabajo, sino que pretende garantizar, por un lado, que el uso de la inteligencia artificial sea transparente en el mismo (cap. II, 6, d), y, por otro, que las decisiones adoptadas por IA con impacto en los trabajadores cuente con supervisión humana, previa información de que están interactuando con sistemas de inteligencia artificial (cap. II, 6, e).

III. Actuaciones encaminadas a regular la IA en el ámbito laboral: en especial, los casos de España y la UE

Los riesgos mencionados *supra* plantean un reto trascendental para cualquier Estado de derecho a la hora de regular el uso de la IA y garantizar los derechos y valores de un modelo social. Flores Anarte señala con acierto que de la regulación jurídica que se haga dependerá que la IA tenga un uso beneficioso para la mayoría de la sociedad, o que, por el contrario, acabe siendo utilizada para falsear o adulterar los valores democráticos.⁵ En Europa, dicho reto lo abordan dos disposiciones muy recientes, consideradas por la doctrina laboral como técnicamente muy atrevidas y pertinentes,⁶ aunque también son criticadas por ser genéricas y ambiguas, al menos desde la perspectiva de la disciplina laboral. Tales normas son, por un lado, el Reglamento 2024/1689, de 13 de junio de 2024,⁷ que establece normas armonizadoras en materia de IA (RIA), y se caracteriza por ser de aplicación directa en todos los Estados de la Unión Europea (UE) y obligatorio en todos sus elementos. Y, por otro lado, la Directiva UE 2024/2831, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataformas de 23 de octubre de 2024,⁸ que aborda los sistemas automatizados de supervisión y sistemas automatizados de toma de decisiones alimentados por algoritmos en el trabajo en plataformas, la cual debe ser traspuesta por los Estados miembros de la UE. Pese a que esta última norma no será analizada en estas páginas, resulta necesario señalar que

⁵ Flores Anarte, Laura, “Sesgos de género en la inteligencia artificial: el Estado de derecho frente a la discriminación algorítmica por razón de sexo”, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, España, vol. 18, 2023, pp. 97-98. <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.8778>

⁶ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, Calvo, Julio y Guzmán, María Eugenia, “El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2024. <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>

⁷ Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento y del Consejo de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadoras en materia de inteligencia artificial (modificándose, además, seis Reglamentos comunitarios y tres Directivas), Entró en vigor a los veinte días de su publicación en el *DOUE* y, con carácter general, será aplicable a partir del 2 de agosto de 2026. No obstante, algunos de sus preceptos serán aplicables a partir del 2 de febrero de 2025 (capítulos I y II), otros a partir del 2 de agosto de 2025 (capítulo III, sección 4, capítulos V, VII, XII y el artículo 78 —salvo el art. 101—) y otros a partir de 2 de agosto de 2027 (art. 6.1)

⁸ *DOUE*, núm. 2831, 11 de noviembre de 2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>

la Directiva sobre el trabajo en plataformas es, respecto del RIA, más concisa y protectora de los intereses de las personas trabajadoras ante el uso de la IA y la gestión algorítmica, aunque deja que sean los Estados miembros los que, en su caso, asuman el reto de ir más allá de los confines inicialmente marcados por dicha Directiva. Sería deseable, en todo caso, que la transposición de la misma extendiera la protección que ofrece la norma europea a cualquier sector de actividad que use la IA, sin limitarse como hace la Directiva a las plataformas digitales.

Por último, conviene señalar que, debido a que los sistemas de IA trabajan con enorme cantidad de datos recopilados previamente, es trascendental el papel que desempeña en el marco de la IA el Reglamento 2016/269, de 27 de abril de 2016, de Protección de Datos (RGPD).⁹ Esta norma es la espina dorsal del RIA, ya que la misma sirve de base para el uso de sistemas de IA en las empresas, que es desarrollada en España mediante la Ley Orgánica 3/2018, de 3 de diciembre, de Protección de Datos (LOPD).

1. Iniciativas reguladoras en IA en Europa

Antes de abordar el análisis del Reglamento europeo de IA de 2024, conviene recordar que la UE ha efectuado intentos previos de abordar la regulación de la IA. Por ello existe un acuerdo en señalar que la UE ha sido precursora en el intento de regular la IA a nivel mundial; y esto con independencia de que el objetivo último sea regular un suculento e inmenso mercado o, en su caso, proteger a los ciudadanos de la invasión que suponen, en todos los ámbitos, los sistemas de IA. La preocupación por regular la IA puede comprobarse en iniciativas reguladoras europeas como La Estrategia “IA para Europa”, adoptada en 2018; la Agenda Digital para Europa (la primera 2010-2020, la actual 2020-2030); el Plan Coordinado de la IA 2019-2027; y, sobre todo, el “Libro Blanco sobre Inteligencia Artificial”, publicado 19 de febrero de 2020. Además, tras el RIA, la UE ha mantenido su interés en seguir estando en la vanguardia en materia de innovación en el ámbito de la IA, aunque sin centrarse en el marco jurídico. Ello se comprueba, por ejemplo, en su apuesta por desarrollar proyectos de inver-

⁹ *Diario Oficial de la Unión Europea*, L119/1, 4 de mayo de 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TEXT/PDF/?uri=OJ:L:2016:119:FULL>

sión en infraestructura en el marco del Plan de Acción “Continente de IA” y la Cumbre para la Acción sobre la IA, celebrada en París en febrero de 2025.¹⁰

2. Iniciativas reguladoras en España

España también ha tenido actuaciones importantes y muy avanzadas jurídicamente dirigidas a regular la IA. Entre ellas podemos destacar, en primer lugar, la Carta de Derechos Digitales, de 14 de julio 2021, que, pese a no tener valor normativo, puede invocarse como garantía de los derechos que reconoce ante la autoridad administrativa u órgano jurisdiccional competente en territorio español. Esta Carta no implanta nuevos derechos para la ciudadanía; se limita a la adaptación de los derechos ya existentes al mundo digital, y a abordar la aplicación e interpretación de los derechos a dicho entorno, además de inspirar o sugerir principios y políticas referidos a tales derechos. En lo referente a los derechos laborales, el artículo XVII, apartado 4, estableció el derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en juicios o deliberaciones automatizadas.¹¹ Aunque dicho derecho no era nuevo en el ordenamiento jurídico español —al contemplarse en el artículo 22 del RGPD en 2016—, ni era concebido de manera absoluta pues, conforme al RGPD, el mismo puede exceptuarse, entre otros motivos, cuando sea necesario para la celebración o ejecución de un contrato de trabajo, o cuando se preste el consentimiento, siempre que el empresario garantice al trabajador el derecho a la intervención humana —la cual ha de ser significativa y no meramente formal y llevarse a cabo por persona autorizada y competente para revisar la decisión—, y permita al trabajador la posibilidad de poder expresar su opinión e impugnar la decisión. No hay que perder de vista que el artículo 22 del RGPD, sobre “decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles”, ha sido muy criticado por su ambigüedad y su falta de seguridad jurídica. Pero tiene el mérito de reconocer a los traba-

¹⁰ *V. gr.* InvestAI, que dedica un nuevo fondo europeo para gigafábricas de IA.

¹¹ Además del derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en decisiones automatizadas —salvo en los supuestos previstos por la ley—, contempla el derecho de los trabajadores y de sus representantes a ser informados sobre la utilización de sistema de IA en la empresa en relación con la gestión y control de la actividad laboral; dicha información no es baladí pues, como señala la Carta, abarca, como mínimo, al conocimiento de los datos que se utilizan para alimentar los algoritmos, su lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados, dejando la puerta abierta al incremento de la información por parte de la empresa.

jadores tres derechos una vez que la decisión automatizada ha sido adoptada: por un lado, el derecho a obtener intervención humana para revisar la decisión del algoritmo; por otro, el derecho a expresar su punto de vista; y, finalmente, el derecho a impugnar la decisión. A estos derechos se añadirá más adelante, por el artículo 89 del RIA, el derecho a obtener una explicación de la decisión adoptada. Por tanto, en el plano individual se aplican, junto al artículo 22, los similares 13.2 *f*, 14.2 *g* y 151 *b* del RGPD, que, en definitiva, exigen dar al trabajador información determinante sobre la lógica utilizada, así como la trascendencia y consecuencias presumibles del tratamiento de datos para el trabajador. Una puntualización importante al respecto se ha efectuado por la STJUE de 7 de diciembre de 2023 —asunto C-634/21—, la cual ha ampliado la garantía de este derecho al expandir el alcance del artículo 22 del RGPD más allá del responsable meramente formal o aparente de la decisión para abarcar a terceros que procesen datos, es decir, a decisiones parcialmente automatizadas que normalmente se producen en supuestos de externalización o subcontratación. Esta sentencia pone de relieve el importante peso de la decisión automatizada en el resultado final, pese a que esta tenga apariencia humana o sea adoptada por terceras personas. Dicha perspectiva avanza así, un poco más, en la protección jurídica de las personas trabajadoras ante la IA, aunque no cierra la problemática que plantea la adopción de decisiones por sistemas de IA.¹²

En segundo lugar, España dio un impulso importante al desarrollo de la IA con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de 16 de julio de 2021. Este Plan recogió 212 medidas, y fue sufragado con fondos europeos (500 millones de euros de inversión), llamados *Next Generation*, cuyo componente 16 prevé una Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (estando actualmente vigente la Estrategia de IA 2024).¹³ Dicha estrategia debía venir respaldada con un entorno normativo y ético, que garantizara los derechos de los ciudadanos con

¹² La Carta de Derechos Digitales también ha establecido, con carácter general, derechos de los ciudadanos ante la IA (art. XXIII), siendo significativos en el marco laboral la exigencia de no discriminación por parte de los algoritmos, y la transparencia y explicabilidad de las decisiones adoptadas por los sistemas de IA.

¹³ Tras la actualización de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial en 2024, España ha puesto en marcha el Plan de Protección para Colectivos Vulnerables en Inteligencia Artificial, y el Plan de sensibilización y confianza hacia la Inteligencia Artificial. Este documento puede consultarse en: <https://espanadigital.gob.es/medida/marco-normativo-y-etico-para-el-despliegue-de-la-ia>

una serie de reformas y medidas concretas frente al uso de la IA. Se decide, en tal sentido, la creación del Consejo Asesor de Inteligencia Artificial, del Observatorio de Ética en Inteligencia Artificial o de la Oficina del Dato —dependiente de la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial—.

En tercer lugar, ha sido un acierto relevante la implantación de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial, entre cuyas funciones se encuentra la importante tarea de asesorar, supervisar y formar a las empresas sobre la aplicación de la normativa europea y nacional sobre sistemas de IA, así como la de desempeñar funciones de inspección y, en su caso, sancionar con elevadas multas a los sistemas de IA que sustancien los riesgos contra los derechos fundamentales —en particular, que provoquen discriminación entre hombres y mujeres—.

Todo ello demuestra el interés de España en no quedarse atrás en materia de IA, un esfuerzo que tiene su reconocimiento en el reciente Informe de la Comisión Europea sobre la Década Digital 2025.

3. Otras iniciativas reguladoras de la IA

La UE no ha sido la única que ha intentado regular el mercado de la IA en su territorio. Así, el Consejo de Europa alcanzó, el 5 de octubre de 2024, un acuerdo sobre IA jurídicamente vinculante. Se trata del Primer Tratado Global sobre IA —Acuerdo 225— conocido como Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y derechos humanos, democracia y Estado de derecho (CETS, núm. 225), firmado por numerosos países, entre los que se encuentran, por ejemplo, Estados Unidos, Japón, Israel, la UE, México, Perú o Uruguay. Este Acuerdo es muy genérico, técnicamente escaso y poco avanzado, pero recoge, entre otros derechos y obligaciones, el deber específico de garantizar el control de la IA, además de respetar la dignidad humana, la autonomía personal y la transparencia de los sistemas de IA. A esta iniciativa se suma, por otro lado, la realizada en la Reunión de los países del G7 en Hiroshima, basada en el reconocimiento de los Principios rectores internacionales en materia de IA elaborados por la OCDE.

Parece, en definitiva, que numerosos países o territorios se apresuran a regular los sistemas de IA. Y, aunque el motivo principal parece ser la ordenación del mercado de estos, realizan incursiones éticas para intentar poner el acento en el ser humano y en la dignidad de los individuos. La ambigüedad y generalidad de

tales regulaciones dificultan, sin duda, una visión clara y precisa de la implantación de los sistemas de IA en el ámbito laboral, pero despejan veladamente las nuevas obligaciones de los empresarios como responsables del despliegue y los derechos de los trabajadores.

IV. Las premisas de la implementación de sistemas de IA en las empresas: eficiencia, productividad y reducción de costes

La rapidez con la que se producen los cambios tecnológicos no permite analizar con calma las implicaciones de estos cambios en el marco laboral. Se pone el acento, en primer plano, en las mejoras que la IA aporta a la sociedad en ámbitos como la medicina, la educación, el transporte, el ocio, etcétera; y en los beneficios que trae a las empresas, en particular. Sobre esto último se debe señalar que la IA se impone en las empresas bajo tres premisas fundamentales: 1) mejora de la eficiencia; 2) incremento de la productividad, y 3) reducción o eliminación de costes.

Desde la perspectiva de la eficiencia, se evidencia que la IA permite realizar las tareas en menos tiempo y con la menor cantidad de recursos posibles —por ejemplo, la IA puede decidir el horario de los trabajadores en función del análisis de variables como el flujo de clientes en concretos períodos de tiempo, la climatología favorable o adversa, o los eventos deportivos, culturales, académicos o de cualquier otro tipo previstos en el día—. La IA también puede minimizar errores que los humanos pueden provocar por cansancio, fatiga, descuido o sobrecarga de trabajo. Por otro lado, desde la perspectiva de la productividad, no cabe duda de que la IA multiplica el rendimiento mediante la optimización de procesos, la automatización de tareas repetitivas y la reducción de errores; además de que facilita la toma de decisiones mediante el análisis de datos en tiempo real, lo que permite mejorar la planificación y el control de calidad de las empresas. Y, por último, desde la perspectiva de la reducción o eliminación de costes, la IA sustituye mano de obra —tanto la centrada en tareas repetitivas como de sustitución de mandos intermedios— y permite asignar recursos humanos a roles más necesario o estratégicos o de mayor valor.

De allí que la IA, combinada o alternada con otros avances tecnológicos de los que se dota la empresa —robótica, *software* analítico, *machine learning*, *deep learning*, *fuzzy logic*—, ha provocado un cambio tan radical y novedoso en el marco

del derecho del trabajo, que ha inducido a que algunos autores y medios informativos o de comunicación se pregunten si el algoritmo que gestiona la IA es, en realidad, el nuevo jefe.¹⁴ Esta pregunta, en realidad, sólo tiene por objeto llamar la atención sobre esta novedad, porque resulta evidente que, frente al trabajador, siempre es el empleador o la empresa —como responsable del despliegue del sistema de IA como señala el RIA— el responsable último de las decisiones adoptadas en el marco de la relación laboral. Y esa regla no cambia, aunque la decisión haya sido tomada por un sistema de IA como avatar del empresario.

El condicionante tecnológico de la empresa replantea, por tanto, si el derecho a la autodeterminación humana, que implica el libre albedrío y el desarrollo humano, está desfasada en el marco del contrato de trabajo o si, por el contrario, hay que combatir dicha idea y establecer los mecanismos necesarios para que la IA no provoque un renovado ludismo.

V. La nueva definición jurídica de IA en el marco de la UE

Antes de abordar la definición jurídica de la IA conviene también hacer algunas precisiones terminológicas de interés que permitan acotar mejor el objeto de estudio. Así, debe señalarse que los términos “IA” y “algoritmo” se utilizan indistintamente en el ámbito jurídico, pero son, en realidad, cosas diferentes o meramente afines. El *algoritmo* se sustancia en el ámbito matemático o estadístico para interpretar patrones, modelos o conductas, simples o complejas; cuando este proceso se realiza de manera autónoma y la máquina es capaz de aprender por sí misma, lo llamamos *inteligencia artificial*. La IA es hablar, por tanto, de máquinas “aparentemente” inteligentes, que imitan la función cognitiva humana y pueden llevar a cabo tareas de forma automática sin supervisión de seres humanos. La paradoja radica, sin duda, en la utilización del sustantivo “inteligente” para describir a esta tecnología impersonal y alejada del ser humano, cuando hay otros términos más apropiados, como el de *simulador de inteligencia* o, incluso, el de *gestión tecnocrática de la empresa*.

En cualquier caso, hasta hace poco tiempo no existía una definición jurídica de la IA, debido, entre otras cosas, a su falta de regulación. No obstante, con

¹⁴ Véase, entre otros, Gorelli Hernández, Juan, “Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números?”, *Trabajo y Derecho*, España, núm. 86, 2022, pp. 7-15.

anterioridad al RIA, la Comisión Europea ya había aportado varios intentos de delimitación jurídica, aunque sin valor normativo, que han contribuido a conformar la definición jurídica actual. Así, siguiendo la línea de sus precedentes, el RIA aporta una definición de los sistemas de IA de manera muy genérica y flexible, lo que favorece no sólo su posición como concepto dotado de *vis atractiva*, sino que, además, facilita su consideración como referente jurídico mundial. Así, el RIA establece que la IA es

un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales. (art. 3)

Dicha definición es, al igual que sus predecesoras, crítica y amplia, la cual se centra en mencionar los elementos esenciales que definen cualquier sistema de IA. Lo relevante es que la IA requiere la actuación de una máquina que se adapte o aprenda autónomamente, con base en los datos de los que se nutre y que, debido a ello, pueda aportar información o tomar decisiones que afecten a la realidad física o al mundo virtual. Esta definición está claramente orientada a conseguir una mínima perdurabilidad en el tiempo, de cara a conseguir que, pese a la evolución de la IA, se mantenga inalterado el concepto. El enfoque adaptativo y evolutivo de las tecnologías camina en el sentido de entender que la definición de la IA debe evolucionar con el tiempo y en consonancia con los avances en los sistemas y aplicaciones de la IA. La inevitable evolución de la IA hacia nuevas técnicas no requerirá, por tanto, ni la modificación de los principios éticos ni de los niveles de riesgo que contempla el RIA.

VI. El incremento de las obligaciones empresariales derivadas del RIA en atención al riesgo que representan los sistemas de IA para los trabajadores

El RIA ha desarrollado su cuerpo normativo transversal, en función de los riesgos que los sistemas de IA suponen para los derechos fundamentales y los intereses públicos que protege la UE. Dichos riesgos pueden ser tangibles o in-

tangibles, e incluyen una amplia gama de perjuicios (físicos, psíquicos, sociales o económicos conforme al considerando 5 del RIA). Además, en el contexto del empleo y la protección de los trabajadores, se prevé que el RIA no afecte ni al derecho de la UE, en materia de política social, ni al derecho laboral nacional, relativas a condiciones de trabajo y empleo, incluida la seguridad y salud en el trabajo y las relaciones entre trabajadores y empresarios, así como a los derechos fundamentales reconocidos por la UE o por los Estados miembros. Teniendo en cuenta tales observaciones, el RIA se centra en dos tipos de riesgos cuando se usan los sistemas de IA en la empresa:¹⁵ el que considera inadmisibles y, por tanto, califica como prácticas prohibidas (art. 5 del RIA); y el que estima de *alto riesgo* (art. 6 del RIA), y le establece, en consecuencia, una serie de obligaciones específicas, contenidas básicamente en los artículos 26 y 27 del RIA. Entre las prácticas proscritas señaladas en el art. 5 del RIA se encuentran, entre otras, el uso de sistemas de IA de carácter insidioso, que se sirvan de técnicas diversas para provocar engaño o manipular a las personas trabajadoras, y que induzca a que estas no sean capaces de conformar una decisión propia, ya sea que dichas decisiones perjudiquen a ellas mismas o a terceras personas (art. 5.1 *b* del RIA). También se consideran indebidas las prácticas que supongan abuso, o que tengan como destinatarios a personas vulnerables en razón de su edad, discapacidad o situación económica o social, y los sistemas de IA que “creen o amplíen bases de datos de reconocimiento facial mediante la extracción no selectiva de imágenes faciales en Internet o de circuitos cerrados de televisión” (art. 5.1 *e* del RIA), o que inferan en “las emociones de una persona física en los lugares de trabajo” (art. 5.1 *f* del RIA) —salvo por concretos motivos relacionados con la seguridad y la salud—, o que, en su caso, permitan la categorización biométrica para clasificar a las personas trabajadoras y “deducir su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual” (art. 5.1 *g* del RIA). De igual modo, se vetan los sistemas de IA de identificación biométrica remota “en tiempo real” en espacios de acceso público con fines de garantía del cumplimiento del derecho (art. 5.1 del RIA).

Todas estas prohibiciones llevan a pensar que en el marco laboral será la facultad de vigilancia del empleador, o más en concreto, la utilización de la “videovigilancia” en la empresa, la más afectada por las prohibiciones del RIA. En

¹⁵ Un análisis exhaustivo puede verse en Mercader Uguina, Jesús R., “Inteligencia artificial y relaciones laborales”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, Madrid, vol. 16, núm. 2, 2024, p. 1117.

efecto, de manera acertada, el RIA ha puesto un freno a determinadas prácticas empresariales que ponían en duda el respeto a determinados derechos fundamentales, específicos e inespecíficos, mediante la utilización instrumental de tecnología de control visual y los *softwares* espías, que tienen la capacidad de reportar cada segundo el comportamiento del trabajador durante su actividad laboral, para vincularlo a los salarios o el mantenimiento del empleo. Se descarta también la monitorización permanente y generalizada de los trabajadores mediante el análisis de imágenes o la utilización de drones con cámaras y sensores de temperatura u otros parámetros del entorno laboral para calibrar el clima o ambiente laboral, así como la reacción o el comportamiento de los trabajadores frente al ejercicio de derechos colectivos —por ejemplo, la huelga o la conformación de la representación de los trabajadores—, o para conocer el efecto de las decisiones empresariales sobre los trabajadores a través de las emociones. El RIA permite establecer, en definitiva, límites al uso de herramientas de predicción y marcado, y al seguimiento a distancia y en tiempo real de los trabajadores.

Ahora bien, para los reducidos supuestos en que el uso de la biometría está permitido por el derecho de la UE o el derecho nacional —*v. gr.* para verificar que una persona es quien afirma ser o para garantizar la seguridad o evitar accidentes debido, por ejemplo, al dolor o la fatiga en el trabajo *ex* artículo 5.2 RIA—, los sistemas de IA deberán tomar en consideración su *alto riesgo*, y se someterá a las exigencias señaladas en el tercer capítulo del RIA, que veremos a continuación.

Por otro lado, el artículo 6o. del RIA regula los denominados *sistemas de IA de alto riesgo* que son los que potencialmente pueden causar daños a los individuos, y se permiten bajo rigurosas exigencias y regulaciones detalladas. Conforme al anexo III del RIA, en estos modelos de IA encajan los que, por una parte, tienen como finalidad emplearse en materia de contratación o selección de trabajadores, incluyendo los sistemas de IA que se encarguen de publicitar ofertas de empleo y puedan estudiar y filtrar las demandas que se presenten y valorar a los solicitantes (apartado *a* del punto 4, anexo III del RIA); y, por otra parte, los modelos de IA que se destinarán a tomar decisiones que afecten a la relación laboral en todas sus vertientes, como la determinación de condiciones de trabajo o empleo, la proyección laboral de las personas trabajadoras, la atribución de tareas individuales atendiendo a rasgos o características personales de los trabajadores que los conviertan en óptimos para su desempeño, la supervisión y evaluación del desempeño, y la conducta de las personas en el marco de

la relación laboral, incluyendo la extinción contractual (apartado *b* del punto 4, anexo III del RIA).

Como cláusula de cierre, hay que señalar que el RIA considera que un sistema de IA es de “alto riesgo” cuando este efectúe la elaboración de perfiles de personas físicas (art. 6.3 *in fine*). Encajan en este tipo, por tanto, la mayoría de los problemas jurídicos que se presentan en el ámbito laboral ante el uso de la IA, lo que impone, como veremos más tarde, una nueva serie de obligaciones a las empresas para evitar riesgos potenciales.

La clasificación del RIA se completa con otros dos tipos de sistemas de IA: por un lado, los que representan un riesgo menor o poco apreciable, y que no tienen relevancia en el marco jurídico laboral (por ejemplo, interacción con *chat-bots* o asistentes virtuales); y, por otro lado, los sistemas que no se regulan, debido a que ellos no suponen riesgo alguno y, en consecuencia, no resultan de interés para el RIA ni para el ámbito laboral.

La delimitación de los sistemas de IA en función del riesgo para los ciudadanos es, por tanto, un sistema indirecto pero efectivo para limitar daños a los derechos de los trabajadores que, hasta ahora, en virtud de su situación de subordinación, tenían pocos recursos para hacer frente a la intromisión tecnológica que supone la IA sobre la actividad laboral. En todo caso, del conjunto del sistema diseñado por el RIA puede apreciarse que, en el ámbito laboral, los sistemas de IA suponen, mayoritariamente, un riesgo elevado para los derechos de los trabajadores. Esta circunstancia obliga a las empresas a cumplir una serie de obligaciones, genéricas y específicas, para contrarrestar dicho riesgo. El RIA exige, particularmente, el cumplimiento de dos aspectos fundamentales: transparencia y comunicación de información a los empresarios (art. 13 del RIA), y supervisión humana (art. 14 del RIA). Sobre estos dos últimos aspectos, conviene detenerse brevemente.

Por un lado, el deber de transparencia en la creación de modelos de IA es un requisito de primer orden en el desarrollo de los sistemas de IA. Es una obligación que afecta a toda la cadena de sujetos intervinientes en la creación, diseño y venta de esta tecnología, y que se desplaza, posteriormente, a los empresarios como responsables del despliegue. Dicha transparencia no es una exigencia vacía de contenido, sino que debe ser suficiente para que el empresario pueda descifrar y usar correctamente los resultados de salida del sistema de IA. Es más, esta obligación de transparencia es la que permitirá al empleador atender a las obligaciones específicas contenidas en los artículos 26 y 27 del RIA, en

el caso de usar sistemas de IA del alto riesgo. Es decir, realizar, por un lado, la evaluación de impacto relativa a los derechos fundamentales (art. 27 del RIA); y, por el otro, adoptar las medidas necesarias para lograr que tales sistemas de IA se utilicen de acuerdo con las indicaciones de uso que los acompañan (art. 13.3 del RIA).¹⁶

Por otro lado, el RIA establece otra obligación específica y formal de especial importancia: que los sistemas de IA de alto riesgo sean supervisados por humanos o personas físicas (art. 14 del RIA). Ello impide, a mi entender, que la supervisión se encargue a otras máquinas u otros sistemas de IA, lo que exige la presencia física e intelectual de personas reales o corpóreas. Esta exigencia puede ser, sin embargo, de difícil cumplimiento, pues, como vimos, la complejidad de los datos puede provocar que el entendimiento humano no sea capaz de matizar o corregir a las máquinas que cavilan por sí mismas.¹⁷ Pese a ello, la normativa prevé esta circunstancia y establece que el sistema de IA que se ofrezca al empresario debe permitir que los seres humanos a los que se encomienda la supervisión puedan comprender la mecánica interna de la IA y puedan ser garantes de su correcto uso —*v. gr.* detectar y resolver anomalías o incoherencias, problemas de funcionamiento y comportamientos inesperados *ex* artículo 14.4 a del RIA—. En realidad, esta previsión parece más un *desideratum* que una posibilidad real de control sobre las máquinas, sin perjuicio de que la misma aporte una falsa sensación de seguridad o confianza en el sistema de IA utilizado.¹⁸ Para

¹⁶ Tales instrucciones de uso pueden facilitarse mediante cualquier medio, ya sea en formato digital o en cualquier otro adecuado, con información concisa, completa, correcta y clara sobre el sistema de IA utilizado. Los empresarios, en definitiva, deben recibir información pertinente, accesible y comprensible para los mismos, además de que deben ser responsables de transmitir esta información a las personas físicas —capaces, formadas y adecuadas— que realizarán la supervisión del sistema de IA empleado (art. 13.2 del RIA).

¹⁷ El objetivo de esta imposición es “prevenir o reducir al máximo los riesgos para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales que pueden surgir cuando su utiliza un sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista” (art. 14.2 del RIA); o, también, evitar que se le dé al sistema de IA “un uso indebido razonablemente previsible, sobre todo, cuando los riesgos subsisten a pesar de la aplicación de otros requisitos establecidos en el RIA” (art. 14.2 del RIA). Las medidas de supervisión deben ser proporcionales y ajustadas a los riesgos, el nivel de autonomía y el contexto de uso del sistema de IA de alto riesgo (art. 14.3 del RIA). Tales objetivos se garantizarán en la empresa mediante las medidas que el proveedor defina antes de la introducción del sistema de IA en el mercado o de su puesta en servicio y que sean adecuadas para que las ponga en práctica el empresario.

¹⁸ Además, el sistema de IA también debe permitir a las personas físicas encargadas de la supervisión que puedan interpretar correctamente los resultados de salida del sistema de IA

reforzar esa sensación se exige que las personas encargadas del control deben ser lo suficientemente inteligentes para poner reparos a las decisiones adoptadas por la IA, pues, en caso contrario, podrían caer en el “sesgo de automatización” (art. 14.4 del RIA).

En este marco, las obligaciones del artículo 14 del RIA se interpretan también conforme a lo dispuesto en el considerando 91 del RIA, que exige que el empresario encomiende la supervisión humana a personas físicas cualificadas, es decir, con competencia, formación y autoridad suficiente en el campo de la IA. Dichas personas pueden ser internas o externas a la empresa, es decir, trabajadores propios de la empresa o terceras personas ajenas a la misma, pero, en todo caso, deben tener un óptimo grado de alfabetización para poder fiscalizar a la IA. Esa obligación específica se extiende aún más al ponerse en relación con la obligación general prevista en el artículo 4o. del RIA que exige a los empresarios la adopción de medidas para que sus empleados y las demás personas que se encarguen en su nombre del funcionamiento y utilización de los sistemas de IA tengan un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA. Esta previsión tendrá una trascendencia práctica importante en las empresas, pues la alfabetización tendrá que ofertarse a todos los trabajadores, aunque su alcance sea diferente en atención a la formación, experiencia o educación de estos.¹⁹

VII. La remodelación de las facetas del poder de dirección ante la IA

La posibilidad que tiene el empresario de desplazar hacia las computadoras la toma de decisiones relativas a la gestión y al desarrollo de la actividad laboral

de alto riesgo conforme a los métodos y herramientas de interpretación disponibles y tener la capacidad de decidir, en cualquier situación, la no utilización del sistema de IA, o descartar, invalidar o revertir los resultados de salida que genere dicho sistema (art. 14.4 *d* del RIA). La persona supervisora debe, incluso, poder “intervenir en el funcionamiento del sistema de IA o, incluso, interrumpir el sistema pulsando un botón de parada o mediante cualquier procedimiento similar que permita que el sistema de detenga de manera segura” (art. 14.4 *e* del RIA).

¹⁹ Sobre este deber, véase a Rey Guanter, Salvador del, “El nuevo deber empresarial de alfabetización tecnológica de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y la necesaria «alfabetización humanística» de estos sistemas”, *Brief AEDTSS* (Blog), España, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2 de septiembre de 2024. <https://www.aedtss.com/el-nuevo-deber-empresarial-de-alfabetizacion-tecnologica-de-las-personas-trabajadoras-sobre-los-sistemas-de-inteligencia-artificial-y-la-necesaria-alfabetizacion-humanistica-de-estos-sistemas/>

es transversal y está presente en todas las facetas del poder de dirección —*v. gr.* facultad de dar órdenes e instrucciones, facultad de vigilancia y control, facultad sancionadora—, y, además, afecta a todos los momentos de la vida del contrato de trabajo e, incluso, previos a la relación laboral —*v. gr.* selección de personal—. El objetivo de las siguientes páginas será, por tanto, analizar brevemente hasta qué punto el RIA afecta al poder de dirección empresarial.

1. Selección y contratación de trabajadores

La selección de personal, como fase previa a la relación laboral, ha sido quizá, desde la introducción de la IA en las empresas, la más expuesta al uso de sistemas de IA. Tales sistemas de IA pueden integrar todo el proceso selectivo, o bien sólo una parte o fase, como, por ejemplo, el procesamiento del CV o la publicación segmentada de la oferta de empleo en las redes sociales; la preselección u ordenación de candidatos; la realización de entrevistas de trabajo mediante asistentes virtuales como *chatbots* o plataformas *on line* con sistemas de reconocimiento facial o de emociones —práctica que, como hemos visto, ahora está prohibida con el RIA—. En definitiva, la IA se ocupa de múltiples tareas: abastecer candidatos mediante la publicación de las ofertas de trabajo de manera automática, filtrar los currículos según determinadas variables, asignar citas para entrevistas o pruebas de selección, mantener el contacto con los postulantes y comunicar el resultado del proceso selectivo. En la fase de contratación, la IA ayuda a valorar a los candidatos de manera objetiva, y consistente con el entrenamiento adecuado del algoritmo, y, además, se utiliza la IA para proporcionar modelos predictivos para personalizar la oferta salarial o adaptar los horarios.

Hasta hace poco tiempo en España la base jurídica para evitar abusos en la fase de selección era prácticamente inexistente, más allá de la existencia de prohibiciones de discriminación conforme al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el artículo 5o. de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; o la más reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad y la no discriminación,²⁰ cuyo artículo 9o. abarca los criterios de selección de personal en la prohibición de establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley para

²⁰ *Boletín Oficial del Estado*, España, núm. 167, 13 de julio de 2022.

el acceso al empleo privado o público. La Carta de Derechos Digitales, por su parte, también extendió a los procesos de selección de personas la garantía de los derechos de los trabajadores frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de analítica de datos, IA y decisiones automatizadas. En esta materia se exige también, lógicamente, el cumplimiento de la normativa de protección de datos, conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), normas que aumentan los derechos de los candidatos y las obligaciones empresariales: solicitar autorización expresa para el tratamiento y posterior conservación (el art. 5o. establece un periodo máximo de 24 meses, salvo petición al interesado de seguir utilizando sus datos); informar de manera clara y precisa sobre la recogida de datos, su finalidad y su almacenamiento; o la autorización expresa para que puedan facilitarse sus datos a otras empresas.

No obstante, el Reglamento 2024/1689, que será de aplicación general a partir del 2 de agosto de 2026, considera que la utilización de sistemas de IA para la selección y evaluación de candidatos por IA es de alto riesgo, y el apartado 4 a, del anexo III del RIA, especifica que entre los sistemas de alto riesgo se encuentra el análisis, la filtración y evaluación de solicitudes de empleo, para lo cual se requiere observar, por tanto, las garantías previstas para los sistemas de alto riesgo. En consecuencia, el RIA extiende a los procesos selectivos del personal en las empresas que utilizan sistemas de IA la obligación de cumplir, específicamente, con los requisitos impuestos en los artículos 13, 14, 26 y 27 del RIA que vimos en el apartado anterior.²¹

Pero entre todas estas obligaciones, se prevé una específica para cumplir en el *lugar de trabajo*. El artículo 26.7 del RIA establece que los responsables del despliegue de sistemas de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo deberán, *antes* de poner en servicio o utilizar el sistema de IA, informar a los representantes

²¹ Recuérdese que, con carácter previo, el RIA exige que los sistemas de IA de alto riesgo se diseñen y desarrollen de modo que se garantice que funcionan con un nivel de transparencia suficiente para que los empresarios interpreten y usen correctamente sus resultados de salida (art. 13). Y que esta obligación de transparencia funciona, además, en cascada o en cadena, pues el responsable del despliegue sólo podrá cumplir con algunas de sus obligaciones si la información que recibe del proveedor, distribuidor o importador es adecuada. En tal sentido, el nivel de transparencia debe ser lo suficientemente amplio para cumplir con las obligaciones que establece la sección tercera, en particular, con los artículos 26 y 27 del RIA.

de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. En tal sentido, las empresas deberán informar a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores que se está utilizando un sistema de IA, y proporcionar datos sobre cómo se utiliza la herramienta, cómo se recopilan los datos y cómo se procesan (art. 26.7 RIA). Ciertamente es que no hay previsión expresa que extienda dicha información a los candidatos a un puesto de trabajo, pero la inclusión de la fase selectiva de personal entre los riesgos de alto nivel conduce a dicha conclusión.

La previsión del artículo 26.7 del RIA tiene, por tanto, un ámbito locativo y subjetivo amplio, y goza, además, de una doble vertiente, individual y colectiva. En este último supuesto, los sujetos pasivos de la información son los representantes de los trabajadores en sentido amplio —legal o sindical, de primer o segundo nivel—, ya que la norma no distingue entre estos, y hace una referencia genérica adaptada a todos los ordenamientos jurídicos. En el plano individual, por su parte, el mencionado precepto se focaliza en el trabajador individual afectado por el uso de un sistema de IA, tanto en la fase previa como efectiva, es decir, cuando forma parte de la plantilla de la empresa o es simplemente candidato al empleo. En definitiva, el artículo 26.7 del RIA se orienta hacia la protección integral de los trabajadores ante el uso de la IA, con base en competencias informativas, tanto de carácter previo a la relación laboral como posterior, lo que se completa además con otras garantías informativas adicionales en vía de recurso (art. 86 del RIA) que establecen el derecho a obtener del empresario explicaciones determinantes sobre el papel desempeñado por la IA en la toma de decisiones y sobre los elementos esenciales de dicha decisión. Sobre la obligación de información colectiva volveremos más adelante.

Recuérdese también, por otro lado, que el artículo 27 del RIA añade al empresario la obligación de realizar una evaluación de impacto relativa a los derechos fundamentales para los sistemas de IA de alto riesgo, con el objeto de identificar y mitigar riesgos relacionados con discriminación o sesgos. Dicha obligación debe abarcar, especialmente, a los procesos selectivos de personal, momentos en los que la situación de los candidatos genera una mayor indefensión. El empresario deberá llevar a cabo, al menos, una evaluación consistente en los aspectos requeridos en el artículo 27 del RIA: *a)* una descripción de los procesos establecidos en consonancia con la finalidad prevista (art. 27.1 *a* del RIA); *b)* una reseña o previsión de la frecuencia temporal de uso (art. 27.1 *b* del RIA); *c)* la identificación de las categorías de personas físicas o colecti-

vos que puedan verse afectados por el sistema de IA en la empresa (art. 27.1 *c* del RIA); *d*) la detección de los posibles daños a los trabajadores (art. 27.1 *d* del RIA); *e*) la relación y aplicación de medidas de supervisión humana previstas (art. 27.1 *e* del RIA), y *f*) detallar las medidas a adoptar en caso de que los riesgos se materialicen, incluidos acuerdos de gobernanza interna y los mecanismos de reclamación (art. 27.1 *f* del RIA).

Por último, es importante insistir en que, para garantizar los derechos de los candidatos a un puesto de trabajo, se prevé que, en vía de recurso, puedan solicitar explicaciones sobre las decisiones automatizadas que les afecten, y el rol desempeñado por el modelo de IA en esas mismas decisiones. Las explicaciones, como hemos visto, deberán ser adecuadas en los términos señalados en el artículo 86 del RIA, y las empresas deberán proporcionar mecanismos que permitan apelar dichas decisiones.

Todo ello evidencia que el ordenamiento jurídico español deberá establecer nuevos mecanismos jurídicos, o ampliar o ajustar los existentes para garantizar dicho derecho, aunque la aplicabilidad directa del Reglamento, cuando sea de aplicación, llevará a los tribunales de justicia a acomodar las nuevas exigencias con las normas internas que permitan garantizar su cumplimiento. Tendrá que distinguirse, por un lado, entre la omisión de la obligación formal de información; y, por otro, la posible vulneración de algún derecho fundamental del candidato. En este último caso, no se presentarían problemas para la aplicación de lo previsto en la Ley de la Jurisdicción Social (LJS) sobre tutela de los derechos fundamentales, cuyos artículos 182 y 183 prevén la reparación de las consecuencias derivadas de la decisión empresarial y una indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho como los daños y perjuicios adicionales derivados.²²

No obstante, para el caso de mera falta de información, o que esta no sea adecuada, la situación no está tan clara pues la inexistencia de un contrato de trabajo sólo podría llevar a reclamar, en su caso, los daños causados por la vía civil —responsabilidad extracontractual *ex* artículo 1902 del Código Civil—. Por otro lado, y aunque no es equiparable, podría plantearse si estamos ante la misma situación que ocurre con la falta de información en materia de protección

²² Puede verse, por ejemplo, STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife, Sala Social, de 7 de abril de 2014 —AS 2014/2179—; también STSJ Canarias, Las Palmas de Gran Canaria, Sala Social, de 22 de diciembre de 2008 —AS 2009/310—.

de datos en determinados supuestos. Es decir, que se exima de responsabilidad al empresario cuando este coloque en lugar visible un distintivo con información genérica sobre el uso de sistemas de IA en la selección de personal. Ello, sin embargo, desvirtuaría, a mi juicio, la finalidad de la norma que exige información individualizada y detallada. En todo caso, para sancionar a la empresa por dicha falta de información, que será una infracción administrativa, el trabajador podrá presentar una denuncia ante la agencia de seguimiento de IA que, como autoridad de control del cumplimiento de esta materia en España, tiene atribuida tal función.

2. Monitorización y vigilancia en el ámbito laboral

El monitoreo que permite la IA puede ser casi absoluto y, sin embargo, no es visible, ni directo ni intrusivo, sino impersonal y cuantificable a través de complejos *softwares* de seguimiento de proyectos, análisis de productividad y sistemas de vigilancia electrónica. Técnicamente, los sistemas de supervisión basados en IA presentan unas posibilidades de control desmesuradas, casi ilimitadas (interacción de los empleados con clientes, compañeros o jefes mediante la identificación de emociones a través de la frecuencia cardíaca, el lenguaje no verbal, la respiración, la transpiración, las expresiones faciales, el tono de voz, las comunicaciones escritas). Las herramientas de IA que introducen sistemas de reconocimiento facial, sistemas de visión artificial inteligente, sensores de movimientos, etcétera, van más allá de un mero control del buen desempeño de la actividad laboral. Pero debe quedar claro, en todo caso, que la posibilidad técnica de llevar a efecto este control máximo no significa que, jurídicamente, deba permitirse el mismo. El establecimiento de límites a este control impersonal es, sin duda, el papel fundamental al que está llamado a desempeñar el RIA en el ámbito laboral, los cuales se manifiestan en el establecimiento de mayores previsiones legales en la fase de selección de personal —como hemos visto—, y que también son visibles en la faceta de vigilancia empresarial al prohibir determinadas prácticas de control de los trabajadores mediante el uso de sistemas de IA.

La base jurídica para el control y vigilancia empresarial de los trabajadores en España se encuentra en el artículo 20.3 del ET, lo cual no requiere un consentimiento de los trabajadores porque se deduce de la propia relación contractual. El uso de dispositivos tecnológicos de vigilancia y geolocalización de los trabajadores había dado lugar a una extensa literatura científica sobre el alcance

y límites del poder empresarial, en relación con la posible vulneración de derechos fundamentales, particularmente los inespecíficos, como la intimidad o privacidad, la imagen del trabajador, la protección de datos o el secreto de las comunicaciones. Frente a tales retos, el artículo 20 del ET, sobre dirección y control de la actividad laboral, estaba desfasado y no respondía a la realidad de las empresas, ya que establecía únicamente la libertad del empresario de decidir e implantar las medidas que considere más oportunas para controlar el cumplimiento de las obligaciones debidas por el trabajador (art. 20.3 del ET). Este precepto se ha completado, por un lado, con los derechos digitales recogidos en los artículos 87 a 91 de la LOPDGDG; y, por otro, con el artículo 20 bis del ET, que reconoce el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos de la LOPDGDG.²³

En todo caso, ha sido la doctrina del Tribunal Constitucional español en la materia la que, con mayor o menor alcance, había establecido el cumplimiento de tres requisitos básicos para hacer prevalecer los derechos de la personalidad de los trabajadores sobre el poder de dirección empresarial —proporcionalidad, idoneidad y necesidad de la medida empresarial—. Esto a pesar de que en la última década había flexibilizado las exigencias del principio de proporcionalidad en atención a la expectativa de privacidad del trabajador.²⁴ Cabe preguntarse, por tanto, si dicha doctrina cambiará en el caso de que las cámaras de vigilancia incorporen sistemas de IA. Eso va a depender, por un lado, del alcance de

²³ Los requisitos formales para la videovigilancia vienen marcados por el RGPD (art. 13) y la LOPDGDG (art. 89): exigencia de información previa, expresa, clara y concisa tanto al trabajador como, en su caso, a los representantes de los trabajadores sobre la adopción de la medida que, en determinados supuestos, puede reducirse al distintivo informativo al que alude el artículo 22.4 del LOGPDG, y el artículo 12 del RGPD, en caso de acto ilícito de los trabajadores. Dicha información deberá ofrecerse de la manera más completa posible, y deberá versar sobre una serie de aspectos que faciliten la posterior defensa del trabajador: en primer lugar, la identidad e información de contacto del responsable del tratamiento de datos y, en su caso, los datos de contacto del delegado de protección de datos; en segundo lugar, la base jurídica que sustenta el tratamiento y los fines para los que se efectúa; en tercer lugar, el plazo durante el que se conservarán los datos; y, por último, los derechos que asisten a los titulares de los datos.

²⁴ Entre los pronunciamientos más recientes puede verse la STC 29/2013, de 11 de febrero; la STC 39/2016, de 3 de marzo, y la STC 119/2022, de 29 de septiembre. Un análisis de estas puede verse en Carrizosa Prieto, Esther, “Control de la actividad laboral, intimidad e inteligencia artificial”, *Annuario Facultad de Derecho*, España, núm. 16, 2023, pp. 154 y ss.

los sistemas de IA incorporados a las cámaras de videovigilancia —pues, como hemos visto, el RIA veta las prácticas transgresoras contenidas en el art. 5 del RIA—; y, por el otro, del grado de cumplimiento de las garantías y los requisitos de información del empresario a los trabajadores y a sus representantes (art. 26.7 del RIA). Al respecto, dicha información se facilitará con arreglo a las normas de la UE o el derecho nacional, y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.²⁵

Todo ello parece encaminarse, en definitiva, hacia un uso “vigilado” o limitado de la videovigilancia, cuando se recurre a sistemas de IA que expondrían —aún más— determinados derechos de la persona, como la intimidad, la propia imagen y la dignidad de las personas trabajadoras. La obligación de informar sobre el uso de sistemas de IA en el lugar de trabajo es, por tanto, la única variación respecto a la situación anterior. Habrá que esperar a ver cómo lo aplican los tribunales de justicia, pero parece que será nuevamente el principio de proporcionalidad el que, junto al de idoneidad y necesidad, tendrá que desempeñar el auténtico rol limitativo del poder de dirección empresarial en caso de vulneración de derechos fundamentales.

3. Dirección y gestión del trabajo, mediante el uso de sistemas de IA que permiten la adopción de decisiones automatizadas sobre los trabajadores

El impacto de los sistemas de IA en la dirección y gestión del trabajo está, como se ha señalado, en constante evolución. Los algoritmos que utiliza la IA pueden, entre otras posibilidades, asignar tareas o priorizarlas, fijar horarios, determinar

²⁵ Respecto a la videovigilancia conviene recordar, además, que la Agencia Española de protección de Datos ha establecido directrices limitativas y claras respecto de su uso en el marco de la empresa. Allí se aclara, por un lado, que la videovigilancia sólo debe utilizarse cuando no sea posible acudir a otros medios que causen menos impacto en la privacidad de las personas trabajadoras; y, por otro, que el principio de minimización de datos del artículo 5 RGPD requiere que los datos personales tratados sean adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Ello implica, por ejemplo, que el número de cámaras deben limitarse a las necesarias para cumplir la función de vigilancia; que el empresario ha de analizar los requisitos técnicos de las cámaras —no utilizar zoom ni tampoco las cámaras domo—; y que los monitores de grabación deban situarse de forma que, en la medida de lo posible, sólo puedan ser visionados por aquellos sujetos cuyas funciones sea el control de los equipos de grabación —no donde clientes u otros trabajadores puedan ver las imágenes—.

el salario²⁶ o fijar el precio de las tareas individuales asignadas, controlar la productividad, evaluar el rendimiento, decidir necesidades de formación, decidir promociones, conceder incentivos, etcétera. En la misma línea, la IA puede recomendar cursos de entrenamiento o de *coaching* específicos, basados en datos del desempeño individual, o también puede asegurar la rendición de cuentas en el trabajo remoto. Todas estas opciones suponen un sistema de control omnipresente, impersonal y distintivo que difiere de las formas tradicionales de adopción de decisiones respecto a las personas trabajadoras. Estos algoritmos optimizan el control de los trabajadores mediante el uso de calificaciones de desempeño, patrones, métricas y datos recopilados de clientes y proveedores para tomar decisiones sobre la asignación de tareas futuras y la retención de los trabajadores. Estos sistemas eliminan, en algunos casos, la capacidad de decisión del trabajador y los convierte en robots básicos o sin inteligencia.

En la misma línea de lo visto anteriormente con otras facetas del poder de dirección del empresario, el ET no contempla ni contiene precisiones específicas sobre la materia, sin perjuicio de fundamentar el uso de esta posibilidad en la libertad de empresa que consagra el texto constitucional español en su artículo 38, que reconoce la libertad de empresa y permite a los empresarios organizar su actividad como estimen conveniente. Tal como vimos *supra*, el RIA considera como “sistemas de alto riesgo” a aquellos sistemas que afectan al seguimiento y control del trabajo (anexo III 4 *b* del RIA), y, en la misma línea que otras facultades empresariales, impone obligaciones de información al empresario antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA. La información que debe ofrecerse a los trabajadores individualmente es la misma que vimos en el supuesto de selección de personal. Respecto a la obligación de información colectiva, esta adquiere un papel más relevante en esta vertiente del poder de dirección, en tanto, a diferencia del proceso selectivo, la relación está ya constituida y existe una

²⁶ Existen numerosas experiencias sobre determinación salarial por IA. En España la Consultora Ceinsa puso en marcha, en 2022, un proyecto piloto para fijar los salarios de ocho compañías mediante IA. El algoritmo utilizado se llama ContribuIA; describe cada puesto a desempeñar en la empresa y hace una valoración en función de distintas variables, como el sector de actividad, la facturación, la zona geográfica, etcétera. También IMB, a través de IAWatson, ha implementado IA para evaluar la compensación de salarios, al tomar en cuenta diversas métricas, como son las habilidades, desempeño, mercado laboral, satisfacción del trabajador; o Amazon, mediante la experiencia laboral, educación, desempeño, mercado o responsabilidades del cargo.

mayor cercanía entre representantes y trabajadores. Esta obligación tiene, por tanto, destinatarios distintos, y se hará efectiva, además, en todas las empresas con independencia del número de trabajadores. No se condiciona, por tanto, a la existencia de un comité de empresa, que en España sólo existe cuando el centro de trabajo cuenta con cincuenta o más trabajadores, ni tampoco al sector de actividad. Esta información no debe facilitarse con una cadencia temporal delimitada, sino que, por el contrario, ha de hacerse “cuando proceda”, en atención a las normas y procedimientos exigidos en el Derecho de la Unión Europea o el derecho nacional, y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes.

En tal sentido, desde 2021²⁷ el ordenamiento español cuenta con la obligación empresarial de facilitar información al comité de empresa sobre los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles (art. 64.4 d del ET). Este precepto tiene, tal como se ha señalado, un ámbito más limitado que el establecido en el RIA, circunstancia que deberá provocar un cambio legislativo inminente, sin perjuicio de la eficacia directa del Reglamento cuando entre en vigor conforme al artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la UE.

En cualquier caso, la información debe facilitarse con carácter previo a la implantación del sistema de IA y renovarse ante cualquier cambio en las variables, medidas, parámetros o cualquier otra característica del algoritmo utilizado en la IA. La obligación se extiende tanto a las decisiones automatizadas sin intervención humana como a las decisiones semiautomatizadas o con intervención humana, conforme a la doctrina del TJUE. Es decir, el mero uso del algoritmo —afecten o no a los trabajadores— genera el derecho a la información colectiva. Esta obligación afecta, en realidad, a todas las empresas; es decir, con independencia de que tengan o no representación de los trabajadores. Así, debe informarse a las personas trabajadoras de la importancia relativa de cada variable en el algoritmo, así como del mecanismo de programación o sistematización que lleva a adoptar una concreta decisión. Algunos autores e informes

²⁷ La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por el que se modifica el ET, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales— (*Boletín Oficial del Estado*, España, núm. 233, 29 de septiembre de 2021).

técnicos señalan que el alcance de dicha obligación de información se entien-
de referida a la lógica, las características de funcionamiento del algoritmo y sus
consecuencias.²⁸

Esta información colectiva tiene, sin embargo, importantes límites. Y no sólo
porque no pueda inferirse lógicamente la obligación empresarial de facilitar el
código fuente del algoritmo —es decir, el conjunto de líneas que contiene las
instrucciones y los comandos para que el ordenador pueda ejecutar el *software*—,
sino porque la representación de los trabajadores actúa como mero receptor de
información, lo que les otorga un papel meramente pasivo. En tal sentido, esta
información no está entre los aspectos sobre el cual poder emitir un informe
o abrir un proceso negociador. El derecho consiste, básicamente, en recibir la
información que le aporte el responsable del despliegue que deberá facilitarse
“con la periodicidad que proceda” (*ex art. 64.4 d del ET*).

4. Facultad disciplinaria o sancionadora

Los sistemas de IA pueden penalizar a los trabajadores, modificar condiciones
de trabajo e, incluso, decidir despidos. Centrándonos en materia extintiva, el or-
denamiento español podría encontrarse ante un despido por disminución del
rendimiento basado en los parámetros de la IA (art. 54.2 *e* del ET, que conside-
ra un incumplimiento contractual “la disminución continuada y voluntaria en
el rendimiento de trabajo normal o pactado”); o ante un despido por falta de
adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto
de trabajo (art. 52 *b* del ET), o por ineptitud sobrevenida (art. 52 *a* del ET), o,
incluso, un despido objetivo por causa económica, técnica, organizativa o pro-
ductiva (at. 52 *c* del ET), o, también, ante un despido colectivo a resultas de que
la IA es quien ha decidido la inclusión de los trabajadores en el expediente de
regulación de empleo (*ex art. 51 del ET*). ¿Qué efecto jurídico producen tales
extinciones? Ni el ET ni la LJS están adaptados o preparados para afrontar los
desafíos actuales que presentan las nuevas tecnologías que conceden a las má-
quinas el poder de dirección empresarial, y tampoco para cumplir con las exi-

²⁸ Información detallada que puede verse en Galdón, Gemma; Ginès i Fabrellas, Anna; Muñoz, Ana Belén; Sánchez, Javier, y Todolí, Adrià (coords.), *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf

gencias que impone el RIA para que tales decisiones empresariales sean lícitas. Lo único cierto es que, como se ha dicho anteriormente, el responsable último ante el trabajador es siempre la empresa.

En todo caso, parece claro que cuando la extinción produce un efecto discriminatorio o una vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, se podrá poner en marcha la tutela de tales derechos contenida en la LJS (arts. 177 a 182), que permitirían no sólo la nulidad de la decisión adoptada por la IA sino, también, la imposición de indemnizaciones por daños y perjuicios y daños morales. Por el contrario, cuando la causa extintiva no es discriminatoria ni vulneradora de derechos fundamentales hay que centrar la duda en el peso que puede tener la existencia o no de la información que el empresario está obligado a ofrecer a los trabajadores que son sometidos a tratamientos automatizados de decisiones conforme al RIA y, sobre todo, con el cumplimiento de la garantía del derecho a la revisión humana contemplado en el art. 86 del RIA. En tal sentido, ¿podrían considerarse defectos de forma la ausencia de tales requisitos? Ello parecería, a mi juicio, lo más adecuado. Así, tanto en el despido disciplinario como en el objetivo o colectivo podría valorarse que la decisión adoptada no es procedente o ajustada a derecho por el incumplimiento de los artículos 26.2 y 14 (supervisión humana), el artículo 26.7 (información sobre la exposición a sistemas de IA) del RIA, o del artículo 86 del RIA (derecho a obtener una explicación sobre las decisiones adoptadas individualmente). Esta posibilidad no sería inédita en el ordenamiento laboral pues, como vimos, también se reducen a defectos de forma, por obra de los tribunales de justicia, los incumplimientos informativos que establece el RGPD en el caso de que se utilicen sistemas de videovigilancia ante sospechas de actos ilícitos de los trabajadores (*ex* art. 89 del LOPDGDG y art. 13 del RGPD).

Ello aboca, sin duda, a una necesaria reforma del ET y de la LJS, aunque también sería conveniente valorar la existencia de una vía previa a la judicial, más rápida y cercana, para resolver las dudas sobre el cumplimiento de las obligaciones que marca el RIA en tales casos.

No podemos olvidar, por otro lado, que, en el marco del régimen sancionador, es la negociación colectiva la que está llamada a desempeñar un papel trascendental en la determinación de las obligaciones y derechos de las partes ante el uso de los sistemas de IA en la empresa.²⁹ Este es el mejor escenario pa-

²⁹ En tal sentido puede consultarse el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colecti-

ra establecer mecanismos adecuados para que las decisiones automatizadas que perjudiquen a los trabajadores sean revisadas correctamente en cumplimiento del RIA. Dichos mecanismos podrían abarcar tanto el derecho de información, individual o colectivo, como el derecho de supervisión y revisión humana de las decisiones adoptadas por sistemas de IA. Asimismo, la negociación colectiva también podría prever mecanismos previos para solucionar la problemática que presenta la existencia de una decisión automatizada perjudicial para los trabajadores, incluyendo vías para revisar la decisión o su consideración, por ejemplo, como un requisito de forma obligatorio para proceder a una extinción contractual.

No obstante, al hilo de la responsabilidad de los empresarios por decisiones adoptadas por los sistemas de IA hay que señalar dos aspectos distintos, derivados del RIA: por un lado, la existencia de un régimen sancionador en el que a través de la Agencia Española de Supervisión de Inteligencia Artificial (AESIA) —o, en Europa, a través de la Oficina Europea de Inteligencia Artificial para sistemas de IA de uso general— pueden imponerse sanciones a las empresas que incumplan las obligaciones derivadas del RIA (por ejemplo, la no realización de la evaluación de riesgos sobre los derechos fundamentales, ausencia de transparencia y explicabilidad sobre sus sistemas de IA —incluyendo los datos utilizados, los algoritmos aplicados y los procesos de toma de decisiones—, el incumplimiento de los derechos de los trabajadores —recibir una explicación clara sobre la decisión tomada por los algoritmos—); y, por otro lado, la inexistencia de responsabilidades judiciales específicas por decisiones adaptadas por sistemas de IA en la empresa. Es esta última faceta la que, sin duda, tendrá que actualizarse, como se prevé de manera inminente con la transposición de la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataforma, aunque deja en manos de los países miembros el alcance de estos.

va, de 19 de mayo de 2023 (*Boletín Oficial del Estado*, España, núm. 129, de 31 de mayo de 2023), que en el capítulo dedicado a la transición tecnológica, digital y ecológica establece el derecho a la información sobre los algoritmos utilizados y el control humano, lo que fomenta el papel de la negociación colectiva en la materia. Algunos ejemplos típicos de convenios colectivos con previsiones sobre el uso de algoritmos puede verse, entre otros, en el Convenio Colectivo del Sector de la Banca (*Boletín Oficial del Estado*, España, núm. 1, 1 de enero de 2025), o el Convenio Estatal para el Sector de Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (*Boletín Oficial del Estado*, España, núm. 310, 27 de diciembre de 2022).

VIII. Conclusiones

La implantación de los sistemas de IA en las empresas es una realidad inevitable en la búsqueda de una mayor productividad y de las innumerables ventajas que ella conlleva. No obstante, el RIA, que visualiza la IA como una tecnología basada en el ser humano, va a desempeñar un papel decisivo en el establecimiento de límites al uso de sistemas de IA en la empresa. Esto permitirá modular el poder de dirección empresarial, incluso en fases previas a la contratación laboral de personal. El impacto del RIA en las facetas directivas del empleador no se limita, sin embargo, a intentar equilibrar los derechos y obligaciones que generan los mecanismos de IA en el lugar de trabajo, o a alzarse como una norma-guía necesaria para la protección de los derechos humanos ante el potencial uso desmedido de las máquinas pseudointeligentes. También representa un punto de partida para dejar atrás la gestión alienada de las personas trabajadoras cuando se implanta la IA en los centros de trabajo.

IX. Bibliografía

Belloso Martín, Nuria, “La problemática de los sesgos algorítmicos (con especial atención a los de género) ¿Hacia un derecho a la protección contras los sesgos?”, en Garrido Martín, Joaquín y Valdivia Giménez, Ramón Darío (coords.); Llano Alonso, Fernando Higinio (dir.), *Inteligencia artificial y filosofía del derecho*, Murcia, Ediciones Laborum, 2022.

Boletín Oficial del Estado, España, núm. 1, 1 de enero de 2025.

Boletín Oficial del Estado, España, núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

Boletín Oficial del Estado, España, núm. 167, 13 de julio de 2022.

Boletín Oficial del Estado, España, núm. 233, 29 de septiembre de 2021.

Boletín Oficial del Estado, España, núm. 310, 27 de diciembre de 2022.

Brynjolfsson, Eric y McAfee, Andrew, *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*, Nueva York, W. W. Norton, 2014, 306 p.

Carrizosa Prieto, Esther, “Control de la actividad laboral, intimidad e inteligencia artificial”, *Anuario Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, España, núm. 16, 2023, pp. 127-162. <http://hdl.handle.net/10017/60987>

- Diario Oficial de la Unión Europea*, Declaración del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, 23 de enero de 2023. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023C0123(01))
- Diario Oficial de la Unión Europea*, L119/1, 4 de mayo de 2016. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2016:119:FULL>
- Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 2831, 11 de noviembre de 2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>
- Duggan, James; Carbery, Ronan; MacDonnell, Anthony, y Sherman, Ultan, “Control algorítmico de Recursos Humanos en la economía colaborativa: la perspectiva de los trabajadores autónomos”, *Human Resource Management Journal*, Estados Unidos, vol. 62, núm. 6, 2023, pp. 883-899. <https://doi.org/10.1002/hrm.22168>
- Duggan, James; Carbery, Ronan; MacDonnell, Anthony, y Sherman, Ultan, “Gestión algorítmica y trabajo a través de aplicaciones en la economía colaborativa: una agenda de investigación para las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos”, *Human Resource Management Journal*, Estados Unidos, vol. 30, núm. 1, 2020, pp. 114-132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>
- Flores Anarte, Laura, “Sesgos de género en la inteligencia artificial: el Estado de Derecho frente a la discriminación algorítmica por razón de sexo”, *Revista Internacional de Pensamiento Político*, España, vol. 18, 2023, pp. 95-120. <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.8778>
- Galdón, Gemma; Ginès i Fabrellas, Anna; Muñoz, Ana Belén; Sánchez, Javier, y Todolí, Adrià (coords.), *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, España, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, 26 p. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Guia_Algoritmos_ES.pdf
- García Quiñones, Juan Carlos, “Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente”, *Temas Laborales*, España, núm. 167, 2023, pp. 75-126.
- Gorelli Hernández, Juan, “Algoritmos y transparencia: ¿pueden mentir los números? Los derechos de información”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, España, núm. 86, 2022.

- Guzmán, María Eugenia; Calvo, Julio, y Rodríguez-Piñero Royo, Miguel “El Reglamento de Inteligencia Artificial y los trabajadores”, *Periscopio Fiscal y Legal*, 2024. <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/el-reglamento-de-inteligencia-artificial-y-los-trabajadores-i/>
- Jaume Palasí, Lorena, “Cómo la sociedad artificial está impactando en las sociedades”, en Cerrillo i Martínez, Agustí y Peguera Poch, Miquel (coords), *Retos jurídicos de la inteligencia artificial*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2020, pp. 27-39.
- Lacruz Mantecón, Miguel Luis, “Deslocalización de la inteligencia”, *Diario La Ley* (Ciberderecho), Madrid, España, núm. 62, 20 de mayo de 2022. https://www.researchgate.net/publication/367093911_La_deslocalizacion_de_la_Inteligencia
- Marín Alonso, Inmaculada y Gutiérrez Pérez, Miguel, “La práctica de la prueba en materia de derechos fundamentales tras la ley de la jurisdicción social”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, España, núm. 21-22, 2012.
- Mercader Uguina, Jesús R., “Inteligencia artificial y relaciones laborales”, *Cuadernos de Derecho Transnacional*, España, vol. 16, núm. 2, 2024, pp. 1114-1128. <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8964>
- Rey Guanter, Salvador del, “El nuevo deber empresarial de alfabetización tecnológica de las personas trabajadoras sobre los sistemas de inteligencia artificial y la necesaria «alfabetización humanística» de estos sistemas”, *Brief AEDTSS (Blog)*, España, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2 de septiembre de 2024. <https://www.aedtss.com/el-nuevo-deber-empresarial-de-alfabetizacion-tecnologica-de-las-personas-trabajadoras-sobre-los-sistemas-de-inteligencia-artificial-y-la-necesaria-alfabetizacion-humanistica-de-estos-sistemas/>
- Rodríguez Fernández, María Luz, “Inteligencia artificial, género y trabajo”, *Temas Laborales*, España, núm. 171, 2024, pp. 11-39.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, España, núm. 109, enero de 2024, pp. 1-7.

Cómo citar

IJ-UNAM

Marín Alonso, María Inmaculada , “Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la «gestión desalienada» del trabajo en España y la Unión Europea”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 42, enero-junio de 2026, e20404. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20404>

APA

Marín Alonso, M. I. (2026). Inteligencia artificial y lugar de trabajo: hacia la “gestión desalienada” del trabajo en España y la Unión Europea. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(42), e20404. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.42.20404>