

UN NUEVO MARCO EUROPEO PARA LA DIGITALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES. ATENCIÓN ESPECIAL AL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS*

LUIS ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAZÓN

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de Oviedo (España)
villazon@uniovi.es

RESUMEN

En el año 2024 se han adoptado dos normas claves para afrontar los retos de la digitalización en la Unión Europea: El Reglamento de IA y la Directiva de trabajo en plataformas. El presente artículo aborda la incidencia de estas normas en el ámbito de las relaciones laborales, a la vez que determina la forma en que se relacionan con otras preexites, principalmente, con el Reglamento General de Protección de Datos. Se conforma aquí un marco europeo para la digitalización que pretende servir para afrontar los riesgos que esta plantea en todos los ámbitos, pero que hace también surgir importantes retos para los sujetos del sistema de relaciones laborales. El artículo reflexiona sobre tales retos, otorgando una especial atención al papel que han de desempeñar los representantes de los trabajadores en el marco de la nueva regulación.

Palabras clave: Inteligencia Artificial; plataformas digitales; protección de datos personales; representantes de los trabajadores.

* El presente artículo ha sido realizado en el marco del proyecto de investigación NEGOCIA2: "NEGOCIACIÓN colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo" (Ref.: PID2022-137853NB-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ FEDER, UE

RESUMO

No ano 2024 adoptáronse dúas normas chaves para afrontar os retos da dixitalización na Unión Europea: o Regulamento de IA e a Directiva de traballo en plataformas. O presente artigo aborda a incidencia destas normas no ámbito das relacións laborais, á vez que determina a forma en que se relacionan con outras preexites, principalmente, co Regulamento Xeral de Protección de Datos. Confórmase aquí un marco europeo para a dixitalización que pretende servir para afrontar os riscos que esta expón en todos os ámbitos, pero que fai tamén xurdir importantes retos para os suxeitos do sistema de relacións laborais. O artigo reflexiona sobre tales retos, outorgando unha especial atención ao papel que han de desempeñar os representantes dos traballadores no marco da nova regulación.

Palabras chave: Intelixencia Artificial; plataformas dixitais; protección de datos persoais; representantes dos traballadores.

ABSTRACT

In 2024, two key legal developments have been adopted to address the challenges of digitalization in the European Union: the AI Act and the Directive on platform work. This paper examines the impact of these rules on the field of labor relations, while determining how they interrelate with pre-existing legal texts, primarily with the General Data Protection Regulation (GDPR). A European framework for digitalization is established here, aimed at addressing the risks it poses across all areas, while also presenting significant challenges for the stakeholders in the labor relations system. Our paper reflects on these challenges, giving special attention to the role that worker representatives must play within the framework of the new rules."

Keywords: Artificial Intelligence; digital platforms; personal data protection, workers representatives.

SUMARIO

1. LAS NUEVAS NORMAS EUROPEAS SOBRE IA Y TRABAJO EN PLATAFORMAS Y SU CONTEXTO; 1.1. LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS COMO SUSTRATO DEL SISTEMA; 1.2. LA CRECIENTE RELEVANCIA DE LA DIMENSIÓN LABORAL EN LA RESPUESTA EUROPEA A LOS RETOS DE LAS NN.TT; **2. COINCIDENCIAS, DISCREPANCIAS Y LAGUNAS EN LA NUEVA REGULACIÓN EUROPEA SOBRE IA Y ALGORITMOS;** 2.1. DECISIONES AUTOMATIZADAS Y "GESTIÓN ALGORÍTMICA"; 2.2. SISTEMAS DE IA: CONCEPTO Y NIVELES DE RIESGO; 2.3. LAS PRÁCTICAS PROHIBIDAS; **3. EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS;** 3.1. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL REGLAMENTO DE IA; 3.2. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS; 3.3 ¿HACIA UNA GOBERNANZA COLECTIVA DE LA IA?; **4. BIBLIOGRAFÍA.**

1. LAS NUEVAS NORMAS EUROPEAS SOBRE IA Y TRABAJO EN PLATAFORMAS Y SU CONTEXTO

1.1. LA NORMATIVA DE PROTECCIÓN DE DATOS COMO SUSTRATO DEL SISTEMA

En este año 2024 han visto la luz dos importantes normas europeas que tratan de dar respuesta normativa a algunos de los grandes retos planteados por las nuevas tecnologías. Se trata del Reglamento UE 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Reglamento de Inteligencia Artificial) y de la Directiva UE 20924/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Nos encontramos ante dos disposiciones pioneras en el ámbito mundial y con las que la Unión Europea pretende asumir un liderazgo en lo regulatorio del que, por el momento, carece en el ámbito del desarrollo tecnológico. De esta manera, la UE marcaría su impronta en un terreno donde China y Estados Unidos llevan la delantera.

Es evidente que ha querido replicarse el modelo de éxito de la regulación sobre protección de datos personales, que se ha convertido con el tiempo en un estandarte de la Unión y en un símbolo de los altos estándares de calidad del derecho europeo y de su capacidad para imponerlos en el ámbito internacional, especialmente en lo que se refiere a la protección de los derechos humanos. Pero la protección de datos no se presenta aquí sólo como un modelo de intervención exitosa. En realidad, las dos nuevas normas comunitarias presentan una estrecha relación con la normativa de protección de datos a la que no desplazan, sino que complementan. Se conforma así un marco o "tridente" regulatorio compuesto por las dos normas recién aprobadas y el ya existente Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, conocido como Reglamento General de Protección de Datos.

La relación salta a la vista a poco se analicen las dos nuevas disposiciones. Así, el artículo 3.1 del Reglamento de Inteligencia Artificial define "sistema de IA" como un sistema basado en una máquina que está diseñado para trabajar con distintos niveles de autonomía y que "para objetivos explícitos e implícitos, infiere de la información de entrada que recibe, la manera de generar resultados de salida". Es evidente que, así definidos, los sistemas de IA no son más que sistemas de procesamiento de datos de carácter, eso sí, muy sofisticado. Desde el momento en que tales datos pueden ser (y de hecho son, en gran medida) datos de carácter personal, no cabe duda de que entran dentro del ámbito de aplicación del Reglamento de Protección de Datos.

De hecho, uno de los elementos clave para un uso adecuado de la inteligencia artificial es la información con la que se alimenta el sistema. La IA necesita datos, tanto para entrenarse como para realizar las funciones para las que está diseñada¹. La calidad de los datos con los que se alimenta el sistema es clave para asegurar un adecuado funcionamiento

¹ "Sin datos no hay inteligencia artificial", RODIÑO DOMINGUES, T., "Discriminación algorítmica en el empleo y en la relación laboral", *Revista Galega de Dereito Social*, nº. 21, 2024, pág. 98.

de este y evitar sesgos que puedan derivar en vulneración de los derechos fundamentales de las personas². De ahí que la propia norma dedique su artículo 10 a lo que llama "gobernanza de datos", estableciendo la obligación de que los conjuntos de datos de entrenamiento, validación y prueba de los sistemas de IA calificados como de alto riesgo sean "pertinentes, suficientemente representativos y, en la mayor medida posible, carecerán de errores y estarán completos en vista de su finalidad prevista". Condicionantes todas ellas que coinciden en gran medida con los principios relativos al tratamiento de datos del art. 5 del Reglamento General. Similar obligación tiene el responsable del despliegue (persona física o jurídica que emplea el sistema de IA para sus fines propios) a la hora de "alimentar" a la máquina. Debe asegurarse de que "los datos de entrada sean pertinentes y suficientemente representativos en vista de la finalidad prevista" (art. 26.4).

El legislador comunitario es muy consciente de esta relación entre los dos conjuntos normativos. Así, en el considerando 10 del Reglamento de IA señala de forma contundente que el "presente Reglamento no pretende afectar a la aplicación del Derecho de la Unión vigente que regula el tratamiento de datos personales, incluidas las funciones y competencias de las autoridades de supervisión independientes competentes para vigilar el cumplimiento de dichos instrumentos". Por el contrario, unas "normas armonizadas para la introducción en el mercado, la puesta en servicio y la utilización de sistemas de IA establecidas en virtud del presente Reglamento deben facilitar la aplicación efectiva y permitir el ejercicio de los derechos y otras vías de recurso de los interesados garantizados por el Derecho de la Unión en materia de protección de datos personales, así como de otros derechos fundamentales".

² Los algoritmos no necesariamente son neutros y su uso puede convertirse en una fuente de discriminaciones sistemáticas, SANGUINETI RAYMOND, W., "El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho*, nº. 109, 2024.

Un poco más tarde, el considerando 67, señala que las reglas sobre gestión y gobernanza de datos diseñadas por el Reglamento tienen como objetivo “facilitar el cumplimiento del Derecho de la Unión en materia de protección de datos, como el Reglamento UE 2016/679”. Para ello, no se ha dudado, en algunos casos, en incluir previsiones adicionales a las ya incluidas en el Reglamento General. Así sucede, por ejemplo, cuando se permite que, para evitar sesgos en el entrenamiento de los sistemas de IA, los proveedores puedan tratar categorías especiales de datos personales. En tal supuesto, el artículo 10.5 establece condiciones que han de cumplirse “además” de las ya existentes en materia de protección de datos.

Esta relación es aún más evidente si hablamos de la Directiva de trabajo en plataformas. Uno de los dos objetivos declarados de esta norma es, precisamente, mejorar “la protección de datos personales en el ámbito del trabajo en plataformas” (art. 1). Es decir, ya desde el principio la Directiva se proclama como una norma especializada en protección de datos, que trata de adaptar la normativa general al campo específico que aborda. De hecho, puede decirse que la regulación contenida en la Directiva es más completa y actualizada que la contenida en el RGPD y adapta aquélla a las peculiaridades del mercado de trabajo³. Nos encontramos, así pues, ante tres normas que conforman una doble capa de protección, en la que las reglas sobre protección de datos e IA se superponen, interactúan y complementan.

1.2. LA CRECIENTE RELEVANCIA DE LA DIMENSIÓN LABORAL EN LA RESPUESTA EUROPEA A LOS RETOS DE LAS NN.TT

La primera norma comunitaria sobre protección de datos, la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de

³ TODOLÍ SIGNES, A., “La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales”, *Labos*, vol. 5, número extraordinario ‘Normativa europea sobre inteligencia artificial’, 2024, pág. 45.

24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, estableció una regulación muy generalista con muy pocas referencias específicas al ámbito laboral. Este relativo silencio no implicaba en absoluto, tal y como tuvimos ocasión de poner de relieve, que su regulación no fuese aplicable al mundo de las relaciones laborales⁴. Pero sí dificultaba en cierto modo la adaptación de sus preceptos a este específico sector. Algo muy relevante, si se tiene en cuenta que el laboral es uno de los ámbitos donde con más frecuencia pueden producirse riesgos para los derechos de las personas en relación con el tratamiento automatizado de datos. No en valde, las autoridades comunitarias ya señalaron hace mucho tiempo que “la normativa de protección de datos no opera aisladamente del Derecho del trabajo” al igual que el Derecho del Trabajo “no opera aisladamente de la normativa de protección de datos”⁵.

Seguramente por ello, el Reglamento General de Protección de Datos, al sustituir la vieja Directiva, dio un paso importante al incluir una referencia expresa a la necesidad de que exista una regulación especial sobre libertad informática en el trabajo. En concreto, el artículo 88, titulado “tratamiento en el ámbito laboral”, autoriza a los Estados miembros a “establecer normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral”. Labor que podrá realizarse a través de medidas legislativas o de los convenios colectivos. Lo primero que salta a la vista es que no se quiso establecer una regulación mínima común en la materia para

⁴ FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “Los derechos de los trabajadores frente al tratamiento de datos personales. Comentario a la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos”, *Relaciones Laborales*, nº. 22, 1996, pág. 83.

⁵ Opinión del Grupo de Trabajo del art. 29 8/2001, de 13 de septiembre de 2001, *On the processing of personal data in the employment context* (5062/EN/Final WP 48).

toda la Unión Europea. Es evidente que el Derecho del Trabajo presenta un alto grado de sensibilidad política y económica que impidió en ese momento adoptar una posición común sobre el particular a nivel europeo. Sin embargo, sí se quiso imponer al legislador interno una reflexión sobre esta dimensión de la protección de datos⁶.

La atención que el legislador comunitario otorga a las relaciones laborales en materia de digitalización subirá un nuevo escalón con el Reglamento de IA, donde las referencias a este ámbito ya no son puntuales, si no que conforman un elemento importante del conjunto de esta compleja y amplísima regulación. No se trata, además, de tareas encomendadas a los estados miembros, sino de referencias específicas integradas en el articulado de la norma. Así, por ejemplo, entre las prácticas de IA prohibidas por el Reglamento encontramos conductas genéricas de evidente aplicación en el entorno de trabajo, como es la utilización de sistemas de IA para evaluar o clasificar a personas físicas o colectivos de personas a través de la llamada "puntuación ciudadana" (art. 5.1 C)); pero también referencias expresas al uso de dichos sistemas "para inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo" (art. 5.1 f)).

Lo mismo sucede con los sistemas de IA considerados de "alto riesgo" en el Anexo III del Reglamento. La lista de estos sistemas se organiza por la norma en ocho ámbitos, uno de

⁶ Es cierto que el artículo 88.1 señala que los estados miembros "podrán" adoptar este tipo de medidas, lo que apunta a que su adopción tenga carácter facultativo. No obstante, el apartado segundo de dicho artículo se encuentra redactado en términos impositivos, señalando que las regulaciones específicas "incluirán" medidas adecuadas para preservar la dignidad humana de los interesados, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales", lo que parece exigir, cuanto menos, una reflexión ponderada del estado miembro sobre si esa protección en el ámbito laboral requiere de medidas específicas. Ello, unido a la obligación de registro de dichas medidas, recogida en el apartado tres, parece otorgar al contenido del precepto un sentido más coercitivo del que se deduce en una primera lectura, MIÑARRO YANINI, M., "Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un -pretendido- «cambio cultural»", *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº. 423, 2018, pág. 10.

ellos es "Empleo, gestión de los trabajadores y acceso al auto empleo" (nº. 4). A este ámbito específicamente laboral habrá que unir otros dos que tocan aspectos relacionados con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: el del acceso "a servicios y prestaciones públicos esenciales" (nº. 5) y la "Migración, asilo y gestión del control fronterizo" (nº. 7). Finalmente, el Reglamento prevé expresamente la posibilidad de que uno de los sujetos esenciales en el uso de la IA, el responsable del despliegue, sea un empleador y establece, para esos casos, obligaciones específicas como la información a los representantes de los trabajadores (art. 26.7). Sobre esta cuestión volveremos más adelante. Como vemos, las previsiones que aluden específicamente al mundo del trabajo son relativamente numerosas y de cierto calado, sobre todo si tenemos en cuenta que nos encontramos ante una norma de carácter general y transversal.

Finalmente, la Directiva sobre trabajo en plataformas supone alcanzar el máximo hasta el momento en esa escala de creciente relevancia de la materia laboral en la normativa europea sobre digitalización. Ya no nos encontramos ante una normativa genérica, si no ante una disposición que es específicamente laboral y uno de cuyos objetivos, tal y como hemos señalado, es mejorar la protección de datos en el ámbito del trabajo en plataformas. Se convierte, así, la Directiva en la primera normativa específica sobre protección de datos en el ámbito del trabajo que se aprueba a nivel comunitario. Se rompe con ella, además, la idea (establecida en el Reglamento General) de que esas especificaciones es mejor dejarlas en manos de los estados miembros. Cierto es que la ruptura se hace sólo respecto de un ámbito muy concreto y particular, el de las plataformas digitales; pero no es menos cierto que así se abre un camino a posibles desarrollos futuros más amplios a nivel de UE.

El paso no es relevante sólo a efectos del propio Derecho de la Unión. Puede tener efectos importantes sobre los ordenamientos internos de los Estados miembros. En el caso España, la normativa de protección de datos y la normativa laboral han mantenido una relación que se ha resumido muy

acertadamente con la frase “de la anomia a la anemia normativa”⁷, indicando que se ha pasado de una notable indiferencia de ambos conjuntos normativos a una tímida, pero incompleta, toma de conciencia de uno respecto del otro. La aplicación y trasposición de las nuevas normas de la UE debería ser una oportunidad para corregir esta situación y suplir las notables deficiencias de nuestra legislación en la materia.

2. COINCIDENCIAS, DISCREPANCIAS Y LAGUNAS EN LA NUEVA REGULACIÓN EUROPEA SOBRE IA Y ALGORITMOS

2.1. DECISIONES AUTOMATIZADAS Y “GESTIÓN ALGORÍTMICA”

La existencia de varias normas superpuestas sobre una misma materia aumenta el riesgo de reiteraciones, discrepancias y posibles lagunas. Esto es lo que podría suceder en relación con las tres disposiciones que venimos comentando. En ellas se regulan tres conceptos aparentemente diferentes que, sin embargo, coinciden en muchos aspectos. Hablamos de las “decisiones individuales automatizadas” del artículo 22 RGPD, de los sistemas automatizados de seguimiento y de toma de decisiones de la Directiva de plataformas (art. 2.1 h) e i), base de lo que esta norma llama “gestión algorítmica”, y de los sistemas de IA, definidos en el artículo 3 1) del Reglamento de Inteligencia Artificial.

Antes de abordar el alcance preciso de estos tres conceptos, debemos poner de relieve que ninguno de ellos coincide con las definiciones de IA y algoritmo que se utilizan en el ámbito técnico y científico. En general, puede definirse la IA como

⁷ PRECIADO DOMÈNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pág. 84.

aquellos sistemas que muestran un comportamiento inteligente al analizar su entorno y al tomar medidas (con cierto grado de autonomía) para lograr objetivos específicos. Por su parte, el algoritmo es un conjunto de reglas precisas que un ordenador puede seguir, paso a paso, para decidir cómo responder de forma inteligente a una situación dada⁸. Dicho de otra forma, el algoritmo es el mecanismo de programación que permite funcionar a los sistemas de IA. Como vanos a tener ocasión de comprobar, las normas europeas sobre la materia parten de estos conceptos, pero elaboran unos propios que no coinciden con ellos y que incluyen en su aplicación otros procesos que, estrictamente, no serían considerados técnicamente como IA.

No es censurable esta opción legislativa. Después de todo, la regulación de la realidad tiene sus propias exigencias y el Derecho es una disciplina autónoma que precisa de conceptos propios adaptados a sus necesidades. Lo que sí es algo más censurable es que el legislador europeo no haya hecho una ordenación o categorización de esos conceptos; delimitando claramente hasta donde llegan unos y otros. Ello hace que el ámbito de todos ellos se superponga en muchas ocasiones, lo que provoca reiteraciones y, también, algunas posibles lagunas. En las próximas páginas trataremos, precisamente, de analizar el alcance de estos tres conceptos jurídicos y como se articulan entre sí.

El derecho a no estar sometido a decisiones automatizadas se encontraba ya recogido en la primera Directiva sobre protección de datos, si bien el Reglamento General mejora y amplía su regulación al incluir en el concepto la elaboración perfiles. Ésta se define como "toda forma de tratamiento automatizado de datos personales consistente en utilizar

⁸ BOUCHER, P., "Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?", European Parliament Research Service, PE 641.547, june 2020, págs. 1 y 2. *Vid.*, también, ARNAIZ RODRÍGUEZ, A., LOSADA CARREÑO, J., "La intersección de la IA fiable y el Derecho del Trabajo. Un estudio jurídico y técnico desde la taxonomía tripartita", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 69, 2024, págs. 65 a 74.

datos personales para evaluar determinados aspectos personales de una persona física, en particular para analizar o predecir aspectos relativos al rendimiento profesional, situación económica, salud, preferencias personales, intereses, fiabilidad, comportamiento, ubicación o movimientos de dicha persona física". Esta definición pone claramente el acento en la utilización de algoritmos para la toma de decisiones que afectan a las personas y los propios ejemplos que la definición normativa incluye apuntan claramente a un uso en el ámbito laboral o profesional.

De hecho, así formulada, la prohibición hubiera dificultado seriamente la utilización de este tipo de decisiones en la gestión de recursos humanos. Seguramente por ello, el RGPD exceptúa de la regla los casos en que la decisión sea necesaria para la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento. Ello incluye evidentemente el contrato de trabajo y permite el despliegue de mecanismos de gestión algorítmica en las relaciones de trabajo. Para esos casos, eso sí, se requiere que se garantice "como mínimo el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión".

En nuestra opinión el artículo 22 del RGPD daría un nivel de protección bastante elevado, si no fuera porque las decisiones automatizadas a las que se refiere son aquellas basadas "únicamente en un tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles". Ese "únicamente" excluye de la regulación aquellas decisiones en las que el tratamiento automatizado se utiliza como apoyo de la decisión humana y, en consecuencia, limita enormemente el campo de aplicación de la regulación. Es cierto que las autoridades de protección de datos europeas han asumido una línea de interpretación que limita al máximo los intentos fraudulentos de evitar la aplicación del precepto⁹. No obstante, así formulada, la

⁹ El Grupo de Trabajo sobre protección de datos del artículo 29, señaló que el responsable de tratamiento no puede obviar las disposiciones del artículo 22 inventándose una participación humana. Para evitarlo, se entiende que una auténtica participación humana sería aquella en la que se garantice que

norma dista mucho de cubrir todas las necesidades reguladoras que suscita una gestión algorítmica de la fuerza de trabajo.

El panorama cambia sustancialmente en la regulación que efectúa de la materia la Directiva sobre trabajo en plataformas. En su capítulo III, titulado "Gestión algorítmica", la Directiva diseña un complejo sistema de prohibiciones, transparencia, supervisión y revisión por humanos e información y consulta de los trabajadores que amplía y mejora sustancialmente las previsiones sobre decisiones automatizadas del RGPD. Por un lado, las obligaciones del responsable del tratamiento sobre esos aspectos están mucho más detalladas y desarrolladas y se concretan en deberes mucho más específicos y menos abstractos. Por otro, el propio concepto de decisión automatizada es sustancialmente mejorado.

En efecto, para la Directiva, lo que califica como "gestión algorítmica" se refiere a la utilización de "sistemas automatizados de seguimiento" y "sistemas automatizados de toma de decisiones. Los sistemas automatizados de seguimiento se definen como aquéllos "que se utilicen o sirvan de apoyo para realizar el seguimiento, controlar o evaluar, por medios electrónicos, la realización del trabajo de personas que realizan trabajo en plataformas o las actividades realizadas en el entorno de trabajo, también mediante la recopilación de datos personales" (art. 2.1 h)). Es decir, se trata de sistemas automatizados utilizados en las tareas de evaluación y control de la actividad laboral.

Por su parte, los sistemas automatizados de toma de decisiones son aquéllos que "se utilicen para adoptar o respaldar, por medios electrónicos, decisiones que afecten significativamente a personas que realicen trabajo en plataformas, también a las condiciones laborales de

la supervisión "sea significativa, en vez de únicamente un gesto simbólico". Ello implica que debe ser realizada "por parte de una persona autorizada y competente para modificar la decisión", *Directrices sobre decisiones individuales automatizadas y elaboración de perfiles a los efectos del Reglamento 2016/679*, de 3 de octubre de 2017 (17/ES WP251rev.01).

trabajadores de plataformas, en particular decisiones que afecten a su contratación, su acceso a las tareas asignadas y a la organización de estas, sus ingresos, incluida la fijación del precio de tareas individuales asignadas, su seguridad y su salud, su tiempo de trabajo, su acceso a formación, su promoción o equivalente, y a su situación contractual incluida la restricción, suspensión o cancelación de sus cuentas". En otras palabras, decisiones automatizadas sobre aspectos relevantes de la prestación de servicios.

Lo primero que cabe destacar de estas definiciones es que toman como base la idea de decisiones individuales automatizadas del artículo 22 RGPD, si bien tienen un alcance sustancialmente mayor. Es evidente que la idea de decisiones automatizadas que produzcan efectos jurídicos sobre las personas o les afecten significativamente está presente en ambas conceptualizaciones, por lo que puede afirmarse que estas definiciones son concreciones al ámbito laboral específico de las plataformas del mencionado artículo 22 RGPD.

No obstante, la Directiva va más allá que el RGPD en dos aspectos. Por un lado, si el concepto de sistemas automatizados de toma de decisiones remite claramente al de decisiones individuales automatizadas, el de sistemas de seguimiento se refiere, en realidad, a un momento anterior en el que no se toman decisiones, pero se realizan seguimientos, controles y evaluaciones que pueden tener como consecuencia la adopción de tales decisiones. De hecho, se incluye en el concepto la simple "recopilación de datos personales" (a través de la captación automática de imágenes, por ejemplo), lo cual nos lleva no sólo fuera del ámbito del artículo 22 RGPD, sino del concepto de algoritmo propiamente dicho. En consecuencia, los tratamientos de datos personales más básicos y elementales, utilizados en el seguimiento y control de trabajadores, también se incluyen en el concepto.

En segundo lugar, y este aspecto es de enorme relevancia, ambos conceptos superan claramente la idea de decisión basada "únicamente" en el tratamiento automatizado. Así se

consideran sistemas de seguimiento automatizados, no sólo los que realizan por sí mismos el control o la evaluación, sino también los "que sirvan de apoyo". Por su parte, los sistemas de toma de decisiones incluyen, tanto aquellos que se utilizan para adoptar las decisiones, como aquellos que sirvan para "respaldar" aquéllas. Así pues, aquí la existencia de una intervención humana relevante en la toma de decisiones no va a evitar la aplicación de las reglas sobre "gestión algorítmica". Se trata de una mejora sustancial de la normativa de protección de datos en relación con los trabajadores que consideramos, además, muy necesaria. Sin embargo, su potencialidad queda muy reducida desde el momento en que estas previsiones, recordémoslo, son aplicables exclusivamente al trabajo en plataformas digitales.

2.2. SISTEMAS DE IA: CONCEPTO Y NIVELES DE RIESGO

El Reglamento de IA ofrece una definición de sistema de IA muy amplia y que, en gran medida, como hemos señalado, incluye la de tratamiento de datos personales. La definición completa es la siguiente: "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".

Es cierto que en esta definición no se habla explícitamente de datos personales en el sentido del RGPD (los relativos a una persona identificada o identificable). La "información de entrada" del sistema de IA puede ser muy variada y no siempre de carácter personal. De hecho, estos sistemas pueden emplearse en muy distintos ámbitos y no siempre ello va a implicar manejar informaciones relativas a personas (piénsese, por ejemplo, en un sistema utilizado para prever catástrofes naturales). No obstante, a nadie se escapa que en muchas ocasiones el objetivo de la IA será adoptar decisiones que afectan a sujetos humanos y ahí el trabajo

con datos relativos a personas será inevitable. También conviene distinguir dos fases en la vida del sistema de IA. En la etapa de entrenamiento lo más probable es que se utilicen informaciones anonimizadas, desconectadas de los datos que pueden servir para identificar a las personas a las que se refieren, y que no constituirían, en consecuencia, datos personales a efectos del RGPD. Sin embargo, en la fase de utilización, por ejemplo, en la gestión de RRHH de una empresa, el uso de datos relativos a personas identificadas o identificables será inevitable.

La mención que hace la norma a la existencia de distintos niveles de autonomía deja fuera de la definición los tratamientos de datos más básicos y menos sofisticados, pero toca de lleno a lo que hemos llamado decisiones individuales automatizadas. La referencia a "predicciones, recomendaciones o decisiones" incluiría, sin duda, la elaboración de perfiles y también los sistemas automáticos de seguimiento y de toma de decisiones de la Directiva sobre trabajo en plataformas. En definitiva, el Reglamento sobre IA da una definición muy amplia, que se refiere a realidades muy distintas, pero dentro de la cual encajan la gran mayoría de las prácticas de uso de las NNTT en las relaciones laborales. Incluso, que se hable de "recomendaciones" podría llevarnos a pensar que la norma habría superado la idea de las decisiones "únicamente automatizadas" del artículo 22 RGPD que hemos criticado aquí, desde el momento en que incluye también sistemas destinados, no a decidir, sino a recomendar o apoyar las decisiones humanas. No obstante, al menos en lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales, esa conclusión inicial debe ser matizada.

Ha de tenerse en cuenta que, aunque el concepto de sistema de IA que hemos analizado sea muy amplio y, en consecuencia, dé cobertura a la práctica totalidad de las tareas y labores que pueden ser encomendadas a lo que podríamos llamar un "cerebro informático"; no todas esas manifestaciones de la IA están sujetas al mismo nivel de garantías y regulaciones. La norma diferencia diversos niveles de protección en función, precisamente, del nivel de

riesgo que pueden suponer para los derechos de las personas. Así, debemos diferenciar entre "prácticas de IA prohibidas" (art. 5), "sistemas de IA de alto riesgo" (art. 6), lo que el Reglamento llama "determinados sistemas de IA" (art. 50) y los sistemas de IA "que no sean de alto riesgo" (art. 95.1). Las previsiones de la norma europea se centran en las tres primeras categorías. El resto de procesos automatizados, en razón de ese bajo riesgo que implican para los derechos de las personas, gozan de una mayor libertad para su distribución, venta y utilización. De hecho, la regulación de este último nivel de sistemas de IA queda encomendada a la elaboración de códigos de conducta "destinados a fomentar la aplicación voluntaria" de ciertos requisitos (art. 95).

El núcleo de la regulación del Reglamento, de hecho, se centra en los llamados sistemas de alto riesgo. Dentro de ellos se incluyen expresamente los empleados en el marco de las relaciones laborales. En concreto se describen como tales los "Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos" y los "Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones" (Anexo III. 4 a) y b)).

No cabe duda con estas definiciones que la utilización de la inteligencia artificial en el marco de las relaciones laborales, para tomar decisiones sobre los trabajadores o candidatos a un empleo, es considerada siempre de "alto riesgo". Es un reconocimiento importante de las amenazas que para los derechos de las personas trabajadoras implica la implementación de tales sistemas. También supone situar el mundo del trabajo como uno de los escenarios clave en los que se librará la lucha por esa IA más humana que el

reglamento busca. No obstante, esta inicial calificación admite algunas excepciones importantes.

En concreto, el artículo 6.3 permite que los sistemas referidos en el anexo III no se consideren de alto riesgo cuando no planteen “un riesgo importante de causar un perjuicio a la salud, la seguridad o los derechos fundamentales de las personas físicas” o cuando no influyan “sustancialmente en el resultado de la toma de decisiones”. El artículo precisa las condiciones en que se considera aplicable esta excepción: cuando el sistema de IA se destina a realizar un procedimiento limitado (a)); cuando está destinado a mejorar el resultado de una actividad humana previamente realizada (b)); cuando se destina a detectar patrones de toma de decisiones y “no esté destinado a sustituir la valoración humana previamente realizada” (c)); y cuando está destinado a realizar una tarea preparatoria para una evaluación (d)).

La condición a) parece referirse a la utilización de la IA en procesos de poca relevancia o alcance que, por ello, tienen pocas posibilidades de afectar a los derechos de las personas. Las condiciones b), c) y d) se refieren claramente a situaciones en que la IA se utiliza como apoyo en la toma de decisiones, pero no para adoptarlas. Es decir, a supuestos en los que la última la palabra corresponde a un humano. En consecuencia, recuerdan mucho a las previsiones del artículo 22 del RGPD: decisiones únicamente automatizadas y que afecten a las personas de forma significativa. De este modo, el Reglamento de IA implica el surgimiento de nuevas condiciones y requisitos para las decisiones del artículo 22, pero vuelve a dejar sin regulación específica los numerosos supuestos en los que la IA sea empleada sólo como refuerzo o apoyo.

No obstante, el Reglamento establece que los sistemas de IA del anexo III se consideran siempre de alto riesgo cuando efectúen “la elaboración de perfiles de personas físicas”. Por elaboración de perfiles el Reglamento de IA entiende lo mismo que el de protección de datos, al que se remite (art. 3. 52)). En definitiva, el uso de la IA para la elaboración de

perfiles de las personas trabajadoras (por ejemplo, para evaluar su rendimiento) se considera siempre de alto riesgo, con independencia de que sólo se use como herramienta u apoyo de la decisión humana. Podemos concluir, en definitiva, que el Reglamento de IA supera parcialmente, aunque no al 100%, la definición de decisión "únicamente" automatizada del Reglamento de Protección de Datos.

Más inquietud genera el hecho de que la decisión de declarar como no de alto riesgo un sistema de IA recogido en el Anexo III corresponde al propio proveedor, que debe documentar su evaluación. La tentación de documentar que el sistema es sólo para procedimientos limitados o que sólo debe usarse como apoyo de decisiones humanas, con el fin de evitar la aplicación de los requisitos mucho más exigentes de un sistema de alto riesgo, va a ser aquí muy grande. Sobre todo, porque el hecho de que se cumpla esa condición no es cuestión que dependa del proveedor, sino del responsable del despliegue. Si el producto viene con la advertencia de que debe usarse sólo para procedimientos limitados o como herramienta complementaria, es obligación del responsable del despliegue utilizarlo según las instrucciones del proveedor. Si no lo hace así, podrá exigirse responsabilidad al primero, pero no al segundo. Se abre aquí, en nuestra opinión, una puerta a posibles usos desviados e irregularidades.

Seguramente, por ello, el Reglamento obliga a los proveedores a registrar igualmente este tipo de sistemas en la base de datos de la UE para los sistemas de IA de alto riesgo y les obliga a facilitar la documentación de evaluación ante la petición de las autoridades nacionales competentes (art. 6.4). Se prevé, además, que la Comisión proporcione directrices que especifiquen la aplicación práctica de esta excepción (art. 6.5). Las evaluaciones hechas por los proveedores son, además, revisables por las autoridades de vigilancia del mercado que, en caso de comprobar que no se corresponden con la realidad, les obligarán a adoptar todas las medidas necesarias para cumplir con el Reglamento (art. 80.1). Ello incluye la imposición de multas cuando se

determine que la errónea clasificación fue efectuada con fines fraudulentos (art. 80.7). Pero todas estas cautelas se despliegan en torno a los proveedores, lo que deja al resto de partes de la cadena (importadores, distribuidores, responsables del despliegue) libres de obligaciones específicas y, lo que es más preocupante, sujetos a un control muy inferior.

En definitiva, decisiones automatizadas, gestión algorítmica y sistemas de IA conforman tres conceptos jurídicos que regulan partes de una misma realidad. La idea del legislador ha sido, sin duda, la de plantear definiciones amplias y flexibles, adaptables a los cambios tecnológicos y que dejen pocas fisuras para que algunas prácticas escapen a la regulación. La superposición de conceptos es, seguramente también, un fenómeno buscado. Se ha querido crear una doble capa protectora que fuese a la vez progresiva. De tal modo, algunos fenómenos estarán sometidos tanto a la normativa de protección de datos como a la de IA, mientras que otros sólo a alguna de ellas. El planteamiento es razonable, pero, al no haberse realizado ningún intento de ordenación o delimitación clara entre conceptos, es susceptible de generar confusión. En la práctica, la tela protectora podría tener algunos agujeros que podrían abrir la puerta al fraude. La primera fase de entrada en vigor y aplicación paulatina de las nuevas normas será clave para detectarlos y articular soluciones.

2.3 LAS PRÁCTICAS PROHIBIDAS.

Tanto la Directiva de plataformas como el Reglamento de IA tienen en común la enumeración de determinadas prácticas que se consideran prohibidas. Esta técnica legislativa contrasta con la utilizada hasta ahora en materia de protección de datos. En efecto, el Reglamento General, en su búsqueda de un equilibrio entre la protección suficiente de los derechos fundamentales de las personas y un desarrollo adecuado del mercado, ha evitado en la medida de lo posible establecer prohibiciones absolutas de determinadas prácticas. Todo en él gira en torno a los principios relativos al

tratamiento (art. 5), las condiciones de licitud (art. 6) y los derechos del afectado, especialmente los de información y transparencia (arts. 12, 13 y 14). Es el incumplimiento de esas reglas y principios lo que determina la ilegalidad de un tratamiento. La existencia de tipos de datos o formas de tratamiento prohibidas expresamente se limita al tratamiento de categorías especiales de datos del artículo 9 (prohibición con un amplio elenco de excepciones) y al uso de decisiones exclusivamente automatizadas del artículo 22 (también exceptuada, como sabemos, para un amplio abanico de supuestos).

Este relativo cambio de perspectiva no responde a una alteración de las preferencias u objetivos del legislador comunitario. Después de todo, el Reglamento de IA se plantea el mismo equilibrio entre la protección de los derechos humanos y un adecuado desarrollo de la industria que inspiró la normativa de protección de datos. Lo que sucede es que los riesgos para los derechos de las personas se han multiplicado en el marco de las plataformas y de los sistemas de IA. Ello obliga a prestar una mayor atención a las prácticas consideradas prohibidas o inaceptables. De nuevo, la superposición de normas obliga a una comparativa que determine hasta donde llegan tales prohibiciones y si éstas se complementan o superponen.

El Reglamento de IA considera prácticas de IA prohibidas, por constituir un riesgo inaceptable, las descritas en su artículo 5. Entre ellas, cabe destacar por ser susceptibles de tener un impacto en las relaciones de trabajo, las siguientes. En primer lugar, los sistemas de IA que se sirvan de técnicas subliminales que trasciendan la conciencia con el objetivo o el efecto de alterar de manera sustancial el comportamiento de una persona o colectivo de personas. En este punto el Reglamento de IA da un paso en la protección del yo inconsciente y se convierte en la primera medida legislativa que trata de contener el riesgo que supone el empleo de la IA para condicionar subliminalmente los comportamientos y

decisiones de las personas¹⁰. Se prohíbe también la utilización de la IA para explotar las vulnerabilidades de una persona física o un colectivo, derivadas de su edad o discapacidad, o de una situación social o económica específica, con la misma finalidad o efecto. En general, se aprecia aquí una clara intención de evitar el uso manipulativo de la IA para hacer a las personas tomar decisiones que les perjudican o que, de otro modo, no hubieran tomado. Como señala el considerando 29 de la norma, lo que pretende evitarse aquí son “las prácticas de manipulación y explotación”, complementando las disposiciones de la Directiva 2005/29/CE, de 11 de mayo de 2005, relativa a las prácticas comerciales desleales de las empresas en sus relaciones con los consumidores. No obstante, hay señales que invitan a pensar que el ímpetu tecnológico en este ámbito se despliegue vastamente en el entorno socio laboral, lo que podría convertir las relaciones laborales en la “zona cero” de este fenómeno¹¹.

En segundo lugar, se prohíbe también la utilización de sistemas de IA para evaluar o clasificar a personas físicas o colectivos de personas durante un periodo determinado atendiendo a su comportamiento social o a características personales inferidas o predichas, de modo que se obtenga lo que la norma llama una “puntuación ciudadana”. Lo que pretende evitar el Reglamento es que esa puntuación ciudadana provoque un trato perjudicial de la persona o grupo afectado en contextos sociales que no guarden relación con aquellos en los que se generaron los datos originalmente. También se pretende evitar los tratos perjudiciales desproporcionados en relación con el comportamiento social que generó la puntuación. Este tipo de técnicas puede afectar al ámbito laboral especialmente en el ámbito de los procesos de selección o contratación. En dichos procesos la puntuación ciudadana podría hacer, por ejemplo, que informaciones relativas a nuestros gustos o preferencias fuera del ámbito

¹⁰ BELTRÁN DE HEDERIA RUIZ, I., “Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora”, *Trabajo y Derecho*, n^o. 19, 2024, pág. 10.

¹¹ *Ibidem*, pág. 20-

profesional sean usadas para evaluar nuestra capacidad para desempeñar un determinado puesto de trabajo. También podría suceder que pequeñas irregularidades en nuestro comportamiento social (v. graf., un pequeño impago puntual en una tienda) puedan derivar en nuestra inhabilitación para ocupar determinados puestos de confianza o seguridad.

La letra f) del artículo 5.1 del Reglamento incluye la prohibición del uso de sistemas de IA "parta inferir las emociones de una persona física en los lugares de trabajo". Es esta la única de las prohibiciones que menciona expresamente el entorno laboral. La razón de esta prohibición es que existe "una gran preocupación" respecto de la base científica de estos sistemas de IA (considerando 44). La expresión de las emociones varía mucho entre las diversas culturas y situaciones, incluso tratándose de una misma persona. Ello provoca serias dudas acerca de la fiabilidad de las inferencias obtenidas y aumenta enormemente el riesgo de generalizaciones injustas. El desequilibrio del poder que existe en el ámbito laboral no hace sino aumentar el riesgo. El Reglamento hace una salvedad a la prohibición: los sistemas desarrollados por motivos médicos o de seguridad. La utilización de estos sistemas para mejorar la prevención de riesgos laborales, especialmente los psicosociales, queda, así, abierta.

Por último, debemos destacar la prohibición de la letra g) del mismo artículo 5.1 que se refiere al uso de sistemas de categorización biométrica que califiquen individualmente a las personas físicas para deducir o inferir "su raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas, vida sexual u orientación sexual". A parte del riesgo evidente de uso discriminatorio de estos sistemas de IA, resulta bastante llamativo que datos biométricos "como la cara o las impresiones dactilares" (considerando 30) puedan realmente inferir de modo fiable aspectos que en su mayoría no tienen una conexión directa con las características físicas del individuo. Ni siquiera en el caso de la raza creo que pueda darse una fiabilidad del 100% a esas características físicas. No digamos ya en el caso de la

afiliación sindical o las convicciones filosóficas. Cabría preguntarse si, *a sensu contrario*, los sistemas de IA que traten de inferir esas circunstancias por medios que no sean la categorización biométrica estarían permitidas. En nuestra opinión la respuesta debe ser un rotundo no. Ese tipo de actividades tratarían de deducir las creencias o ideas a través de comportamientos sociales del individuo y encajarían en la prohibición ya analizada de los sistemas de "puntuación ciudadana". En todo caso, recordemos que la aplicación del Reglamento de IA no permite eludir la aplicación de las normas sobre protección de datos. Conforme a éstas, resulta muy difícil imaginar un tratamiento de datos en el que pueda defenderse que el objetivo de predecir esas características pueda considerar un fin legítimo, por lo que incumplirían los principios relativos al tratamiento de datos (art. 5.1 b) RGPD). Por otra parte, la raza, la ideología, las creencias, la afiliación sindical y la vida y orientación sexual son para esas normas categorías especiales de datos cuyo tratamiento se encuentra prohibido con carácter general (art. 9.1).

Sobre las prohibiciones derivadas de la normativa de protección de datos incide, precisamente, la Directiva sobre trabajo en plataformas, que dedica su artículo 7 a las "limitaciones al tratamiento de datos". Recordemos que esta norma se presenta como una regulación específica o sectorial de protección de datos, que pretende adaptar esa normativa al específico ámbito al que se aplica. Hay que entender, en consecuencia, que las prohibiciones en ella incluidas son adaptaciones o interpretaciones de la normativa general al mundo del trabajo en las plataformas digitales. La lista de tratamientos prohibidos es la siguiente: a) tratar ningún dato personal sobre el estado emocional o psicológico de la persona que realiza trabajo en plataformas; b) tratar ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, tampoco los intercambios con otras personas que realicen trabajo en plataformas ni con los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas; c) recopilar datos personales de la persona que realiza trabajo en plataformas cuando esta no esté ofreciendo ni realizando

trabajo en plataformas; d) tratar datos personales para predecir el ejercicio de los derechos fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, el derecho de negociación y acción colectivas, o el derecho a la información y consulta; e) tratar datos personales para inferir el origen racial o étnico, la situación migratoria, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la discapacidad, el estado de salud, incluidas las enfermedades crónicas o el estado del VIH, el estado emocional o psicológico, la afiliación sindical, la vida sexual o la orientación sexual; f) tratar datos biométricos, tal como se definen en el artículo 4, punto 14, del Reglamento (UE) 2016/679, de una persona que realiza trabajo en plataformas para establecer su identidad mediante el cotejo de sus datos con los datos biométricos de personas físicas almacenados en una base de datos.

Si se atiende detalladamente a los supuestos descritos, lo cierto es que resulta complejo imaginar una situación en el que el tratamiento de ese tipo de información pueda superar los principios relativos al tratamiento del artículo 5 RGPD. Tratar de predecir el ejercicio de derechos fundamentales, por ejemplo, no parece siquiera un fin que pueda considerarse legítimo en ninguna circunstancia. En otros casos lo que falla es la pertinencia. Así no parece que el contenido de conversaciones privadas pueda ser pertinente para ningún fin legítimo que pueda buscar el empleador. En otros casos, sería el principio de minimización de datos el que se vería incumplido, por tratarse de informaciones a todas luces excesivas o desproporcionadas, como puede ser la recopilación de datos de la persona trabajadora cuando esta no esté ofreciendo o realizando trabajo. Así pues, aplicando la normativa general, ya podría concluirse que ese tipo de tratamientos son ilegítimos y, en consecuencia, se consideran prohibidos.

Lo que hace aquí la Directiva de trabajo en plataformas es una declaración aclaratoria o interpretativa en respuesta a algunas situaciones que ya se han producido en el marco de trabajo en plataformas. Conviene tener esta circunstancia

presente, porque el hecho de que esta regulación se limite a un muy específico ámbito sectorial no implica que este tipo de prohibiciones no sea predicable en otros entornos laborales diferentes. De hecho, en nuestra opinión, lo es con carácter general. Por otra parte, es evidente que no estamos ante una lista cerrada. Cualquier tratamiento que incumpla las condiciones del RGPD estará igualmente prohibido, aunque no haya sido mencionado expresamente por la Directiva.

Llama la atención también que existe una cierta coincidencia entre las limitaciones de tratamientos de la Directiva y los sistemas de IA prohibidos del Reglamento de IA. Así, por ejemplo, el Reglamento declara riesgo inaceptable el generado por los sistemas que permitan inferir las emociones en los lugares de trabajo, mientras que la Directiva prohíbe el tratamiento de cualquier dato "sobre el estado emocional y psicológico" de las personas trabajadoras. En realidad, no se trata de una reiteración, sino de una combinación de prohibiciones. La Directiva impide la recopilación y tratamiento de datos de este tipo. El Reglamento va un poco más allá, porque para "inferir" con IA el estado emocional de una persona no es imprescindible tener acceso a información directamente relacionada con el estado psicológico. Las máquinas son capaces de deducirlo de otras informaciones supuestamente desconectadas de la realidad psicológica personal o, incluso, aparentemente superfluas o irrelevantes. En esos casos, incidir sólo sobre los datos puede resultar en una protección insuficiente. Por ello, el Reglamento prohíbe el sistema de inferencia en sí. Este juego de preceptos ilustra muy bien como los dos conjuntos normativos se complementan y refuerzan.

Sorprende, eso sí, que la Directiva no haya previsto que el tratamiento de datos relacionados con las emociones o el estado psicológico sea necesario para proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Sobre todo, teniendo en cuenta que su artículo 12 obliga a las empresas de plataformas a evaluar los riesgos que entrañen los sistemas automatizados, "en particular los posibles riesgos

psicosociales". El Reglamento, como ya vimos, sí que prevé la posibilidad de usar ese tipo de sistemas por motivos médicos o de salud. Como norma especial de protección de datos que es, habrá que integrar las normas de la Directiva con las generales sobre la materia. En este punto el RGPD permite el tratamiento de datos relativos a la salud cuando sea necesario para el cumplimiento de una obligación de Derecho Laboral en la medida en que lo autorice una norma y se establezcan garantías adecuadas para los interesados (art. 9.2 b)); también con fines de medicina preventiva o laboral (9.2 h)). Cabe entender aquí, en consecuencia, que la normativa de prevención de riesgos laborales podría establecer una excepción a la tajante prohibición de la Directiva.

3. EL PAPEL DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

3.1. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL REGLAMENTO DE IA
Una vez que se reconoce de forma abierta la relevancia para el ámbito laboral que tienen los riesgos generados por la IA, resulta imprescindible para abordarlos incorporar algunas técnicas regulatorias propias del Derecho del Trabajo. Sólo de esta forma se conseguirá un grado de protección eficaz y adaptado a las peculiaridades del sector. En este punto es donde el papel que pueden jugar los representantes de las personas trabajadoras en la empresa cobra protagonismo. Las normas europeas que venimos comentando son muy conscientes de ello. Así, comenzado por el Reglamento de IA, este establece en su artículo 26.7 que los responsables del despliegue, es decir, las personas físicas o jurídicas que utilicen los sistemas de IA para sus fines propios deberán, cuando sean empleadores, informar "a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo". La información se facilitará "con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho de la Unión y nacional y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes".

Que se incluya esta mención expresa a la representación de los trabajadores en una norma de alcance general ya es indicativo de la relevancia que el legislador comunitario da al asunto. Esa relevancia la deja muy clara el considerando 92 de la norma, cuando señala que el derecho de información se considera "accesorio y necesario para el objetivo de protección de derechos fundamentales que subyace en el presente Reglamento". Debe tenerse en cuenta que, según el citado considerando, el legislador europeo parte de la premisa de que ya es posible deducir de la normativa previa una obligación de "información y consulta" a la representación de los trabajadores sobre la decisión de utilizar sistemas de IA (se cita expresamente la Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general, relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea). Ello implica que la mención del artículo 26.7 se concibe como una cláusula de cierre o seguridad para los casos en que "no se cumplan las condiciones de las citadas obligaciones de información o de información o consulta". Una cláusula de cierre que en ningún caso pretende afectar a ninguno de los derechos que ya puedan tener reconocidos los trabajadores en virtud del Derecho comunitario o del de los Estados miembros.

La mención expresa a la Directiva 2002/14/CE nos lleva a entender que el reglamento considera la implantación de sistemas de IA en el ámbito de las relaciones laborales como "decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo" (art. 4.2 c)). Sobre esta materia pesan obligaciones de información y consulta. La primera, según la Directiva, debe permitir a los representantes "proceder a un examen adecuado" de la materia (art. 4.3). La segunda implica un "intercambio de opiniones y la a apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario (art. 2 g)). Debe efectuarse, además, de modo "que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con el empresario y obtener una respuesta justificada" (art. 4.4 d)) y "con el fin de llegar a un acuerdo sobre las decisiones que

se encuentren dentro de las potestades del empresario" (art. 4.4.e)). Así pues, la remisión a la normativa específica sobre información y consulta parece apuntar, no sólo a la simple información o transmisión de datos, si no a que la implantación de sistemas de IA en la empresa ha de ser, cuanto menos, discutida con la representación de las personas trabajadoras. La posibilidad de que ese proceso termine con un acuerdo es, además, un elemento al que la Directiva obliga a tener en mente, no como consecuencia obligada, pero si querida o preferida por la norma. En definitiva, la consulta se configura con mimbres de negociación. Es cierto que las modalidades prácticas del derecho a la información y consulta han de ser determinadas por los estados miembros, pero los objetivos generales que deben perseguir esas modalidades prácticas son bastante claros. Valorada así en su conjunto la normativa, podemos concluir que la obligación de información incluida en el reglamento de la IA va más allá de la simple transparencia algorítmica y da a los representantes de la plantilla algunas opciones para poder influir en el despliegue de estos sistemas¹².

El Reglamento precisa el momento en que debe darse la información "antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo", lo cual implica, en nuestra opinión, concretar la genérica mención de la directiva a que la información "se facilitará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados" (art. 4.3). Parece razonable que, cuando se trata de implantar medidas que pueden suponer cambios sustanciales en la organización del trabajo como ésta, el momento apropiado ha de ser antes de la implantación. No precisa el Reglamento cuál ha de ser el contenido material de la información aportada. Sólo que los trabajadores y sus representantes deben ser informados de que estarán expuestos al sistema de IA de alto riesgo y que deben serlo "con arreglo a las normas y procedimientos

¹² Cfr. SANGUINETI RAYMOND. W., "Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho*, nº. 115, 2024.

establecidos en el Derecho de la Unión". Esto nos lleva, de nuevo, al marco común sobre información y consulta de los trabajadores en la Unión, donde se señala que el contenido de la información ha de ser el "apropiado" para permitir a los representantes "proceder a un examen adecuado" y preparar, en su caso, la consulta.

Debemos recordar que el Reglamento de IA obliga a los proveedores de sistemas de IA de alto riesgo a elaborar una compleja documentación técnica donde se acredite la conformidad del sistema con las exigencias del propio Reglamento. Aunque el control de esa documentación corresponde, principalmente, a los distribuidores, importadores y a las autoridades de vigilancia del mercado, el proveedor debe mantener con los responsables del despliegue una política de transparencia que permita a éstos cumplir con sus propias obligaciones y usar adecuadamente el sistema.

En concreto, se les obliga a redactar unas instrucciones de uso con el siguiente contenido (art. 13.3 b)): i) su finalidad prevista; (ii) el nivel de precisión (incluidos los parámetros para medirla), solidez y ciberseguridad; (iii) cualquier circunstancia conocida o previsible, asociada a la utilización del sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista o a un uso indebido razonablemente previsible, que pueda dar lugar a riesgos para la salud y la seguridad o los derechos fundamentales; (iv) las capacidades y características técnicas del sistema de IA de alto riesgo para proporcionar información pertinente para explicar sus resultados de salida; (v) cuando proceda, su funcionamiento con respecto a determinadas personas o determinados colectivos de personas en relación con los que esté previsto utilizar el sistema; (vi) cuando proceda, especificaciones relativas a los datos de entrada, o cualquier otra información pertinente en relación con los conjuntos de datos de entrenamiento, validación y prueba usados, teniendo en cuenta la finalidad prevista del sistema de IA de alto riesgo; (vii) en su caso, información que permita a los responsables del despliegue interpretar los resultados de salida y

utilizarlos adecuadamente. También deben incluirse en esas instrucciones las medidas de supervisión humana necesarias y las medidas técnicas establecidas para facilitar la interpretación de los resultados de salida (13.3 d)).

Creemos que toda esa información que debe estar en poder del responsable del despliegue puede considerarse como necesaria para que los representantes tengan un conocimiento cabal y apropiado del sistema que se va a implantar. En consecuencia, debería formar parte de la información que se les facilite. Los sistemas de IA de alto riesgo deben contar también con un "marcado CE" (art. 3 24)) que acredita su conformidad con la normativa de la UE. Su existencia debe considerarse también como extremo que debe formar parte de la información a que tiene derecho los representantes.

Como puede verse, el Reglamento de IA introduce varios elementos nuevos que refuerzan de manera significativa la información y consulta de los representantes de los trabajadores frente al uso de IA. Tal vez lo más criticable es que todas estas previsiones se refieren a los llamados sistemas de IA de alto riesgo. Cabe plantearse, en consecuencia, si la información es necesaria cuando se implanta un sistema de IA que no tenga dicha condición. La pregunta cobra especial relevancia respecto de los sistemas de IA del Anexo III, entre ellos los destinados a usarse en el marco de las relaciones laborales. Ya vimos que en esos casos podía eludirse la calificación de alto riesgo con una autoevaluación elaborada y documentada por el proveedor, donde se acredite que el sistema no plantea riesgos importantes para las personas. Una interpretación literal del Reglamento podría llevar a sostener que en tales situaciones no se mantiene el deber de información a los representantes de los trabajadores. Una conclusión cuanto menos sorprendente, si se tiene en cuenta que precisamente en tales circunstancias la intervención de los representantes podría ser crucial para reaccionar frente a evaluaciones inadecuadas por parte del proveedor. La remisión que el propio Reglamento hace al marco común europeo sobre

información y consulta permite salvar parcialmente este problema, pues la implantación de un sistema de IA, de alto riesgo o no, puede considerarse una decisión que altera sustancialmente la organización del trabajo. En consecuencia, la información y consulta serían necesarias también en estos casos.

Desgraciadamente, lo que no queda tan claro es a qué tipo de información tendrían acceso los representantes. Las obligaciones de transparencia del proveedor respecto del responsable del despliegue se establecen para los sistemas de alto riesgo, por lo que no se mantienen en aquellos sistemas que no tengan tal condición. Si el responsable del despliegue no dispone de la información, difícilmente se le puede exigir que la comunique a la representación de las personas trabajadoras. En este tipo de sistemas todo quedaría a lo que se pudiera establecer en los códigos de conducta previstos con carácter voluntario. Si estamos hablando de sistemas del anexo III autoevaluados como de bajo riesgo, sería muy útil que los representantes pudieran acceder a la documentación técnica de esa evaluación. Sin embargo, el Reglamento sólo prevé que esa documentación se facilite por el proveedor "a petición de las autoridades nacionales competentes" (art. 6.4). Parece, en consecuencia, que el papel de los representantes en estos supuestos queda reducido a conocer la existencia del sistema y, en su caso, a reclamar a las autoridades que soliciten la documentación para comprobar que la evaluación se ha realizado correctamente. De nuevo, debemos denunciar la existencia en este punto de una regulación insuficiente que podría abrir la puerta a incumplimientos graves y a una protección ineficaz de los derechos de las personas afectadas.

El Reglamento salvaguarda expresamente los derechos de información y consulta más favorables que puedan establecerse en el derecho interno que cada estado. En el caso de España, el artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores señala que los representantes deben ser informados "por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas

de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles". Este precepto, incluido por la llamada "Ley Rider", supuso un avance importante y muy positivo en una materia caracterizada "por una estabilidad rayana en el inmovilismo"¹³.

El precepto anticipa en buena medida la obligación de informar prevista en el Reglamento, si bien con una deficiencia importante: no aclara con precisión que la información deba darse con anterioridad a la implantación de los sistemas, pues habla de la "periodicidad que proceda". Con la norma europea ya aprobada, no será difícil resolver esta deficiencia por la vía interpretativa, tal y como ya había sostenido parte de nuestra doctrina¹⁴. La norma española presenta, además, una ventaja sobre la europea. Y es que la obligación de informar no depende de que nos encontremos ante sistemas de IA de alto riesgo o decisiones únicamente automatizadas. Basta con que la IA o los algoritmos afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo o en el acceso o el mantenimiento del empleo. Un concepto mucho más amplio que evita los problemas interpretativos que, hemos visto, plantea el Reglamento Europeo sobre este particular.

Sí será necesario especificar un poco más la información a la que han de tener acceso los representantes. La referencia a los "parámetros, reglas e instrucciones" sobre los que se basa el algoritmo debe incluir ahora la información sobre el sistema de IA que los proveedores están obligados a facilitar a los responsables del despliegue y, éstos cuando son empleadores, a la representación de los trabajadores. Finalmente, debemos recordar que el artículo 64 ET incluye la obligación de que el Comité de Empresa sea "informado y

¹³ ARGÜELLES BLANCO, A. R., "Competencias y facilidades de representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia", en VV.AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 134.

¹⁴ *Ibidem* pág. 137.

consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo". Una previsión que ha de interpretarse en el mismo sentido que hemos defendido al analizar la referencia similar que incluye la Directiva sobre un marco común de información y consulta. Por añadidura, "la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo", requiere informe previo del Comité (art. 64.5 f))¹⁵. Ello implica que los derechos de participación llegan aquí más allá de la mera información e incluyen la consulta, entendida como una puerta abierta a la negociación, tal y como se desprende de la normativa europea sobre la materia.

3.2. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LA DIRECTIVA SOBRE TRABAJO EN PLATAFORMAS

La Directiva de trabajo en plataformas dedica su artículo 13 a la información y consulta y lo hace con una perspectiva muy similar a la del Reglamento de IA. En primer lugar, se hace la misma reserva expresa de que lo dispuesto en la norma no afectará a los sistemas de información preexistentes. Es más, se señala que la información y consulta en el ámbito regulado por la norma "se efectuará con arreglo a las mismas modalidades para el ejercicio de los derechos de información y consulta que los establecidos en la Directiva 2002/14/CE". En definitiva, volvemos a partir de la idea de que el marco común europeo para el ejercicio de esos derechos ya cubre las cuestiones suscitadas por el uso de la gestión algorítmica. Eso sí, ahora se añade la obligación de los estados de garantizar que la información y consulta "también abarque las decisiones que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de seguimiento o de los sistemas automatizados de toma de decisiones o a cambios sustanciales en la utilización de dichos sistemas de toma de decisiones". De tal modo, aunque se insiste en el hecho de que la materia ya debería entenderse incluida dentro de los

¹⁵ En el mismo sentido *vid.* SANGUINETI RAYMOND. W., "Los dilemas de los derechos colectivos...", *loc. cit.*

mecanismos de información y consulta, se reconoce la necesidad de una actividad regulativa específica que evite interpretaciones desviadas que afecten a la eficacia del sistema.

Lo cierto es que la norma añade numerosas regulaciones particulares que buscan ese mismo objetivo. Así el artículo 9, bajo la rúbrica "transparencia en relación con los sistemas automatizados de seguimiento y con los sistemas automatizados de toma de decisiones", concreta de forma muy detallada la información que ha de facilitarse, tanto a los afectados, como a los representantes de los trabajadores. Los aspectos concretos que debe incluir la información se enumeran en el número 1, mientras que en el número cuatro señala el momento en que tal información debe proporcionarse a los representantes: antes de utilizar dichos sistemas, previamente a la introducción de cambios o en cualquier momento a petición suya. Estas previsiones, por su contenido, parecen una fusión de las obligaciones que derivan, por un lado, del deber de transparencia exigido por la normativa de protección de datos (finalidad del tratamiento, categorías de datos, lógica aplicada por las decisiones automatizadas, importancia y consecuencias jurídicas del tratamiento para el afectado) y los requisitos que la información ha de tener según el marco común europeo de información y consulta de los trabajadores (en un momento y con un contenido apropiados que permita a los representantes proceder a un examen adecuado). No hay aquí tanto una labor legislativa creadora de nuevas exigencias, como una tarea aclaratoria e interpretativa de normas ya existentes.

No obstante, lo dicho, la Directiva incluye otras obligaciones de información a los representantes que son claramente innovadoras y que, en consecuencia, no podían deducirse sin más de la normativa preexistente. Así sucede con la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del artículo 8. La Directiva considera que los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones entrañan un elevado riesgo para los derechos y libertades de las

personas, por lo que su utilización, conforme al Reglamento General de Protección de Datos, obliga a realizar esa evaluación de impacto. La Directiva añade a esa obligación general la necesidad de que la evaluación de impacto cuente con la opinión “de las personas que realicen trabajo en plataformas y de sus representantes” y que sus resultados se trasmitan a los representantes de los trabajadores.

El artículo 10, por su parte, obliga a las plataformas a realizar una evaluación de la repercusión de las decisiones adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados. Esa supervisión contará con la “participación de los representantes de los trabajadores”. El resultado de la supervisión también debe ser transmitido a los representantes. Finalmente, el artículo 17 señala que los estados miembros se asegurarán de que las plataformas digitales de trabajo “pondrán a disposición de las autoridades competentes y de los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas”, información relativa al número de personas que realizan trabajo en ellas, las condiciones generales de las relaciones contractuales, la duración media de la actividad o los intermediarios con los que la plataforma tiene una relación contractual.

También novedosa es la previsión del artículo 15. Este precepto reconoce la existencia de “representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas” distintos de los “representantes de los trabajadores” y que actúan “en nombre de las personas que realizan trabajo en plataformas que no sean trabajadores de plataformas”. Es decir, representantes de quienes prestan servicios para la plataforma en régimen distinto al laboral. A esta nueva figura se le permite ejercer algunos de los derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores. Se abre aquí una puerta muy interesante para articular una representación colectiva de los trabajadores autónomos y equipararla, al menos parcialmente, a la propia y característica de las relaciones laborales. De qué forma pueda concretarse tal representación, queda en manos de la regulación interna de cada estado. Pese a la falta de concreción, la medida supone

un hito en la regulación de los procesos de información y consulta dentro de la UE¹⁶.

Todas estas disposiciones tienen una relación muy clara con el artículo 64.4 d) ET ya comentado. Después de todo, la Directiva se inspira en nuestra llamada "Ley Rider", que es la disposición que introdujo la previsión mencionada en el Estatuto de los Trabajadores. Se produce aquí una relación curiosa entre la norma europea y la nacional. La primera detalla y concreta mucho más los derechos de información y consulta y establece una regulación de los mismos que supera claramente la del derecho interno. No obstante, la norma española presenta la ventaja, no pequeña, de que en ella la obligación se refiere a todo tipo de empresas y no queda limitada exclusivamente al trabajo en plataformas digitales. No es extraño que se haya defendido ya que la trasposición de la Directiva al ordenamiento español debería extender los derechos en ella regulados a cualquier supuesto de uso de sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, se produzca o no en el seno de una plataforma

¹⁶ Tradicionalmente la UE ha prestado más atención a los procesos de información y consulta propiamente dichos que a la propia entidad y estructura de los órganos de representación, CABEZA PEREIRO, J., "La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores", en VV. AA., *Participación y acción sindical en la empresa* (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013, pág. 215. Ello ha sido en gran medida para eludir las dificultades que planteaba una armonización directa de tales derechos a través de un canal de representación general o común para toda la UE, como consecuencia de las enormes diferencias existentes en este punto en las tradiciones legales y sindicales de los estados miembros, HUERTAS BARTOLOMÉ, T., "Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº. 1, 2002, pág. 124. De tal modo, los actos de información y consulta tienen un mayor grado de protección europea que los propios órganos de representación que deberían encauzarlos. Este hecho es coherente con la falta de competencias en materia de derecho de sindicación y asociación de la Unión, pero responde también a una cierta falta de voluntad política, MIRANDA BOTO, J. M^a., "¿Lo colectivo en el mercado interior?", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº. 122, 2016, pág. 89.

digital de trabajo¹⁷. La propuesta resulta indudablemente atractiva, si bien creemos que es más defendible respecto de aquellas disposiciones que hemos calificado como interpretativas o integradoras de la regulación preexistente. Respecto de los derechos de información creados *ex novo* por la Directiva, creemos que peca de excesivo voluntarismo.

3.2. ¿HACIA UNA GOBERNANZA COLECTIVA DE LA IA?

Como hemos visto, las nuevas normas europeas sobre digitalización han dado un paso importante, atendiendo de forma específica las peculiaridades de las relaciones laborales e incorporando algo tan característico del Derecho del Trabajo como son los derechos de información y consulta de la representación de los trabajadores. Sin embargo, cabe plantearse si no es posible un mayor protagonismo de la acción colectiva en esta materia, que permita hablar de una verdadera "gobernanza colectiva" de la digitalización. Es decir, de la introducción pactada de los sistemas de IA y del establecimiento de reglas sobre su uso a través de la negociación colectiva.

La entrada de la negociación colectiva en el campo de la digitalización tiene ventajas evidentes para los trabajadores, pues permite que puedan intervenir a través de sus representantes en la implantación de estos sistemas e influir sobre las condiciones en que tal implantación se realice. Pero también ofrece ventajas para la parte empresarial. La IA genera muchas incertidumbres y no pocos miedos y desconfianzas. El acuerdo y el pacto con los representantes de los trabajadores puede ayudar a reducir las incertidumbres y reticencias y contribuir a que su implantación sea pacífica y generalmente aceptada. Habrá que romper ciertos tabús sobre las relaciones colectivas que parecen imperar en las compañías más tecnológicas, pero una introducción pactada de los nuevos sistemas ayudaría a hacer efectiva esa revolución que la IA pretende encarnar,

¹⁷ TODOLÍ SIGNES, A., "La regulación de la inteligencia artificial...", *loc. cit.*, 46.

involucrando en ella, precisamente, a quienes están llamados a emplearla como herramienta de trabajo.

Las normas que hemos analizado son conscientes de ello. Ya vimos como el Reglamento de IA apunta a algo más que la simple información. También lo hace la Directiva de plataformas que, además, incluye dos mandatos interesantes al respecto. El primero, señala que deberán tomarse las medidas necesarias para que las plataformas faciliten, a través de su infraestructura digital, la posibilidad de que las personas trabajadoras “se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas en privado y de manera segura”, y de que los representantes “se pongan en contacto con ellas, y ellas contacten con sus representantes” (art. 20). Medida que trata, a todas luces, de crear un entorno favorable a la concienciación colectiva en un ámbito que se ha mostrado hasta el momento bastante hostil.

El segundo mandato se refiere a la obligación de los estados miembros de “promover el papel de los interlocutores sociales” y fomentar “el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (art. 25). Una obligación de impulso y garantía del derecho, que va algo más allá que la mención del artículo 2.11 del RAI, donde la norma señala que “no impedirá” la aplicación “de convenios colectivos que sean más favorables a los trabajadores”. Lo cierto es que, más allá del tono usado (mucho más favorable hacia las relaciones colectivas en la Directiva que en el Reglamento), ambas disposiciones abren varias ventanas de oportunidad para la intervención reguladora del convenio colectivo¹⁸.

Dicho esto, conviene no pecar de exceso a la hora de confiar en las virtudes de la negociación colectiva. Ésta, como cualquier técnica reguladora, tiene sus limitaciones. La falta de familiaridad de los interlocutores sociales con la materia, junto con los serios desequilibrios de poder que se producen en ciertos ámbitos, constituyen dos de ellas no precisamente pequeñas. Compartimos en este punto las posiciones de

¹⁸ *Vid.* sobre el particular ÁLVAREZ CUESTA, H., “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, nº. 19, 2024.

quienes consideran que esta materia no puede dejarse íntegramente a la negociación colectiva. La tarea principal debe asumirla aquí el legislador, correspondiendo a la negociación la función más modesta de suplementar y mejorar sus mandatos¹⁹. La normativa europea ha establecido ya un mínimo común regulador. Incumbe ahora a los estados miembros continuar esa tarea en sus respectivos ordenamientos.

Con todo, debemos volver a insistir en que, más allá del papel regulador, la negociación en sentido amplio puede desempeñar un papel legitimador o pacificador nada desdeñable. El cambio que la digitalización está desencadenando en el ámbito laboral no genera incertidumbres y desafíos solo para las personas trabajadoras. El reto lo es para el conjunto de los sujetos del sistema de relaciones laborales. Las empresas y su dirección no son una excepción. Ante un reto compartido de esta magnitud, sería muy positivo que se encauzasen los problemas también de forma conjunta y colaborativa. En el fondo, una de las funciones más tradicionales y originarias de la negociación colectiva ha sido, precisamente, la de evitar o encauzar por la vía pacífica los conflictos laborales. Ante la previsible cascada de conflictos que la IA puede generar, no está de más reivindicar de nuevo esa función, que puede ayudar a una implantación de los nuevos sistemas generalmente aceptada y, también, a dotarlos de una perspectiva más humana.

4. BIBLIOGRAFÍA.

ÁLVAREZ CUESTA, H., "Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control", *Trabajo y Derecho*, nº. 19, 2024

ARGÜELLES BLANCO, A. R., "Competencias y facilidades de representación del personal frente a la irrupción de los

¹⁹ SANGUINETI RAYMOND. W., "Los dilemas de los derechos colectivos...", *loc. cit.*

- algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”, en VV.AA., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2022
- ARNAIZ RODRÍGUEZ, A., LOSADA CARREÑO, J., “La intersección de la IA fiable y el Derecho del Trabajo. UN estudio jurídico y técnico desde la taxonomía tripartita”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº. 69, 2024
- BELTRÁN DE HEDERIA RUIZ, I., “Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora”, *Trabajo y Derecho*, nº. 19, 2024
- BOUCHER, P., “Artificial intelligence: How does it work, why does it matter, and what can we do about it?”, European Parliament Research Service, PE 641.547, June 2020
- CABEZA PEREIRO, J., “La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de representación de los trabajadores”, en VV. AA., *Participación y acción sindical en le empresa* (CABEZA PEREIRO, J., FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., Coords.), Bomarzo, Albacete, 2013
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., “Los derechos de los trabajadores frente al tratamiento de datos personales. Comentario a la Directiva 95/46/CE, relativa a la protección de las personas físicas en los que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos”, *Relaciones Laborales*, nº. 22, 1996
- HUERTAS BARTOLOMÉ, T., “Nuevas normas sobre diálogo social europeo: la información y consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 20, nº. 1, 2002
- MIÑARRO YANINI, M., “Impacto del reglamento comunitario de protección de datos en las relaciones laborales: un –pretendido- «cambio cultural»”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, nº. 423, 2018

- MIRANDA BOTO, J. M^a., "¿Lo colectivo en el mercado interior?", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n^o. 122, 2016
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H., *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019
- RODIÑO DOMINGUES, T., "Discriminación algorítmica en el empleo y en la relación laboral", *Revista Galega de Dereito Social*, n^o. 21, 2024
- SANGUINETI RAYMOND, W., "El poder de dirección ante el cambio económico y productivo y la emergencia de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho*, n^o. 109, 2024
- SANGUINETI RAYMOND, W., "Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial", *Trabajo y Derecho*, n^o. 115, 2024
- TODOLÍ SIGNES, A., "La regulación de la inteligencia artificial en la Directiva de trabajo en plataformas digitales", *Labos*, vol. 5, número extraordinario `Normativa europea sobre inteligencia artificial´, 2024