

TEMAS

Tratado sobre Inteligencia Artificial y relaciones de trabajo

Director

Salvador del Rey Guanter

Coordinadores

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Carolina Gala Durán

Manuel Luque Parra

Antonio Valverde Asencio

III LA LEY

© De los autores, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: Octubre 2025

Depósito Legal: M-22917-2025

ISBN versión impresa: 979-13-87743-05-5

ISBN versión electrónica: 979-13-87743-06-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO.....	47
--------------	----

PARTE PRIMERA PREMISAS TÉCNICAS Y ORGANIZATIVAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

CAPÍTULO 1. EL ESTADO ACTUAL DE LA IA Y SU «(IM)PREVISI- BLE» EVOLUCIÓN: PREMISAS TÉCNICAS. Mario de Jesús Pérez Ji- ménez, David Orellana Martín	57
---	----

1. INTRODUCCIÓN	59
2. PRELIMINARES	61
3. HISTORIA	62
3.1. Inteligencia artificial en la mitología y la ficción	62
3.2. Precursores de la inteligencia artificial	64
3.3. Nacimiento de la inteligencia artificial	66
3.4. Primeros éxitos	72
3.5. Primer invierno de la inteligencia artificial	74
3.6. Nuevas direcciones en la inteligencia artificial	76
3.7. Segundo invierno de la inteligencia artificial	81
3.8. Aprendizaje profundo	84
3.9. Explosión de la inteligencia artificial	89
3.10. Futuro de la inteligencia artificial	91
4. MODELOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	92
4.1. Metaheurísticas: algoritmos genéticos	92
4.2. Aprendizaje supervisado: árboles de decisión	94
4.3. Aprendizaje no supervisado: agrupamiento con k-me- dias	97
4.4. Aprendizaje bio-inspirado: redes neuronales	98

4.5. Procesamiento de lenguaje natural: n-gramas	100
BIBLIOGRAFÍA	101

CAPÍTULO 2. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ORGANIZACIONES Y TRABAJO. Esteve Almirall 103

1. INTRODUCCIÓN	105
2. LA REVOLUCIÓN DE LA IA GENERATIVA	107
3. LA REVOLUCIÓN DE LA CONECTIVIDAD.	109
4. LA REDEFINICIÓN DE LA <i>EXPERTISE</i>	110
5. EL IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES	111
6. SOBRE LA VELOCIDAD DEL CAMBIO Y EL MUNDO FUTURO	114
6.1. La velocidad como variable social	114
6.2. La tecnología como proceso adaptativo	114
6.3. La paradoja de las disrupciones	115
BIBLIOGRAFÍA	115

PARTE SEGUNDA **SOBRE EL MARCO REGULATORIO GENERAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN SU TRASCENDENCIA PARA EL TRABAJO**

CAPÍTULO 3. APROXIMACIÓN A LOS CONCEPTOS ESENCIALES DEL DERECHO ALGORÍTMICO. Moisés Barrio Andrés 119

1. INTRODUCCIÓN	121
2. ORIGEN Y DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	122
3. CONCEPTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	127
4. LA REGULACIÓN EUROPEA	130
4.1. Los riesgos a abordar.	130
4.2. El Reglamento europeo de inteligencia artificial	132
5. LA REGULACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ESPAÑA	136
5.1. La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	136
5.2. El entorno controlado de pruebas (<i>sandbox</i>) español para el ensayo de sistemas de inteligencia artificial.	137
5.3. La Agencia española de supervisión de la inteligencia artificial (AESIA)	139

5.4.	Derecho autonómico	141
5.5.	La futura Ley para el buen uso y la gobernanza de la inteligencia artificial.	141
6.	A MODO DE CONCLUSIÓN	141
	BIBLIOGRAFÍA	142

CAPÍTULO 4. LA ÉTICA DE LOS ALGORITMOS. Fernando H. Llano Alonso

145

1.	INTRODUCCIÓN	147
2.	LA SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS ALGORITMOS: ¿EFECTO PLACEBO O MECANISMO EFICAZ DE REGULACIÓN?	150
3.	LA FUNCIÓN CORRECTORA DE LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA DE LA IA EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS ALGORITMOS	152
4.	EL CASO HERZBERG: CRÓNICA Y ANÁLISIS DEL PRIMER ERROR ALGORÍTMICO FATAL EN LA HISTORIA DE LA IA	156
5.	UN DILEMA MORTAL Y TRES MODELOS ÉTICOS PARA LOS SISTEMAS ALGORÍTMICOS	160
6.	CONCLUSIÓN	164
	BIBLIOGRAFÍA	165

CAPÍTULO 5. LO «HUMANO» VERSUS LA «MAQUINA» EN LAS RELACIONES LABORALES: ÉTICA, VALORES Y DERECHOS CONSTITUCIONALES EN LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Salvador del Rey Guanter

169

1.	INTRODUCCIÓN	171
2.	HUMANO V. MÁQUINA EN EL RIA: UNA NUEVA DIMENSIÓN JURÍDICA	171
3.	LA JURIDIFICACIÓN DEL CONCEPTO DE MÁQUINA-SISTEMA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL POR EL REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: CARACTERÍSTICAS ESTRUCTURALES Y FASES.	174
3.1.	Las características estructurales del sistema de IA	174
3.2.	Las fases del sistema de Inteligencia Artificial	177
4.	SOBRE EL CONTROL DE LEGALIDAD DE LA MÁQUINA-SISTEMA DE IA	184

5.	EL CONTROL AXIOLÓGICO CONSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE IA: ÉTICA, VALORES SUPERIORES Y «ALFABETIZACIÓN» DE LA MÁQUINA	188
6.	CONCLUSIONES	193
	BIBLIOGRAFÍA	194

CAPÍTULO 6. CONTEXTO REGULATORIO INTERNACIONAL Y COMPARADO DE LA IA EN SU TRASCENDENCIA PARA LAS RELACIONES DE TRABAJO: OIT, OCDE, USA, UK Y CHINA. Elisabet Cal-

zada, Estela Izquierdo Pérez	197
--	-----

1.	MARCO REGULATORIO DERIVADO DE ORGANISMOS INTERNACIONALES U ORGANIZACIONES TRANSNACIONALES: DEL <i>SOFT LAW</i> AL <i>HARD LAW</i>	199
1.1.	Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO	199
1.2.	Organización para la cooperación y el desarrollo económicos	203
1.3.	Consejo de Europa: Convenio marco sobre inteligencia artificial.	206
2.	LA PERSPECTIVA DE ESTADOS UNIDOS EN RELACIÓN CON LA IA.	207
2.1.	Situación normativa general	207
2.2.	Regulación laboral: Regulación federal vs regulación estatal	209
3.	LA PERSPECTIVA DEL REINO UNIDO EN RELACIÓN CON LA IA	213
3.1.	Estrategia nacional, consultas públicas y regulación actual	214
3.2.	Normativa vigente que podría influenciar a la regulación de la IA en Reino Unido	217
4.	LA PERSPECTIVA DE CHINA EN RELACIÓN CON LA IA	217
4.1.	Regulaciones específicas en materia de IA	219
4.2.	Planes y Estrategias Nacionales	223
4.3.	Desafíos y Consideraciones éticas.	224
5.	CONCLUSIÓN	224
	BIBLIOGRAFÍA	226

CAPÍTULO 7. IA Y NORMATIVA DE LA UE: ANÁLISIS GENERAL DEL REGLAMENTO DE LA UNIÓN EUROPEA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS RELACIONES TRABAJO. Daniel Martínez Fons

229

1.	EL REGLAMENTO UE 2024/1689, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS ARMONIZADAS EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL DERECHO SOCIAL	231
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL RIA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	235
3.	EL MODELO REGULATORIO DEL RIA Y SU APLICACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	237
3.1.	Usos de sistemas de IA prohibidos en las relaciones trabajo de conformidad con el RIA	237
3.2.	La aplicación de los sistemas de IA de alto riesgo del RIA en la gestión de las relaciones de trabajo	241
4.	OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL RIA EN EL DESPLIEGUE DE LOS SISTEMAS DE IA DE ALTO RIESGO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	244
4.1.	Obligaciones de información con carácter previo a la introducción de los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	245
4.2.	Obligaciones empresariales en el uso de los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	246
4.3.	Responsabilidad empresarial derivada de la infracción de las normas del RIA relativas a los sistemas de IA en las relaciones de trabajo	252
	BIBLIOGRAFÍA	252

CAPÍTULO 8. EL LUGAR DEL DERECHO ALGORÍTMICO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL. Miguel Rodríguez-Piñero Royo

255

1.	PRESENTACIÓN	257
2.	EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI: CARACTERÍSTICAS GENERALES.	259
2.1.	Un siglo corto para el Derecho del Trabajo en España .	259
2.2.	Expansión, extensión e intensificación	261
2.3.	Un Derecho estatutario	264

3.	EL NACIMIENTO DEL DERECHO ALGORÍTMICO DEL TRABAJO	266
3.1.	Rasgos identitarios	267
3.2.	Arquitectura normativa: regulaciones transversales y paralelas	269
4.	EL IMPACTO DEL DERECHO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	274
4.1.	La descodificación del Derecho del Trabajo	274
4.2.	El desarrollo dual del Derecho Algorítmico del Trabajo	275
4.3.	Una «Guerra Cultural»	276
5.	FUTUROS DESARROLLOS	278
6.	CONCLUSIONES	287
	BIBLIOGRAFÍA	288

PARTE TERCERA

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MARCO JURÍDICO DE LAS RELACIONES LABORALES

A)	SUJETOS, FUENTES Y PODERES DIRECTIVOS EMPRESARIALES. .	295
----	--	-----

CAPÍTULO 9. IMPLICACIONES JURÍDICAS PARA LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN UN CONTEXTO HIPER-TECNOLÓGICO DOMINADO POR LA IA.		
	Patrocinio Rodríguez Ramos	295
1.	INTRODUCCIÓN	297
2.	DIGITALIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN E IA.....	298
2.1.	Aproximación a la IA	298
2.2.	Las facetas laborales más afectadas por la incidencia de los nuevos desarrollos tecnológicos	301
3.	LA DELIMITACIÓN DEL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO LABORAL EN LA ERA DE LA IA.	303
3.1.	Un debate tradicional revestido de modernidad	303
3.2.	La finalidad y contenido de las nuevas propuestas	305
4.	RECAPITULANDO Y CONCLUYENDO	312
4.1.	Premisas	312
4.2.	La realidad del desarrollo del trabajo autónomo	315
4.3.	Un ensayo de validez de los criterios tradicionales: el trabajo en plataformas digitales.....	321
4.4.	Un debate con solución nacional	324

4.5. La subordinación y la ajenidad en el ordenamiento español y su cuestionamiento.	326
BIBLIOGRAFÍA	333

CAPÍTULO 10. LA DELIMITACIÓN DE LA FIGURA DEL EMPLEADOR EN LA ERA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. María José López Álvarez. 337

1. INTRODUCCIÓN. ¿VIEJAS RECETAS PARA NUEVOS PROBLEMAS?.....	339
2. IMPACTO DE LA IA SOBRE EL CONCEPTO DE EMPLEADOR LABORAL	341
3. LOS PROBLEMAS PARA LA IDENTIFICACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEADOR.	345
4. GRUPOS DE EMPRESA ALGORÍTMICOS	346
5. LA IA EN EL MARCO DE LA EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA	352
5.1. Sistemas de IA como herramientas productivas.	352
5.2. Algoritmos como medio de control y organización de la actividad	356
6. SUCESIÓN Y TRASPASOS EN LA EMPRESA DESMATERIALIZADA	360
7. CONCLUSIONES	362
BIBLIOGRAFÍA	363

CAPÍTULO 11. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL IMPACTO DE LA IA: NORMA ESTATAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Federico Navarro Nieto

1. INTRODUCCIÓN: TÉCNICAS DE REGULACIÓN Y DE TUTELA DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IA	367
2. LOS INSTRUMENTOS DE <i>SOFT LAW</i> . EN PARTICULAR EL DIÁLOGO SOCIAL	369
3. TÉCNICAS NORMATIVAS EN LA ORDENACIÓN DE FUENTES .	374
4. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SISTEMA DE FUENTES.....	379
5. LA NUEVA AGENDA DE FUNCIONES Y METODOLOGÍAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	381
BIBLIOGRAFÍA	387
	391

CAPÍTULO 12. CONTRATO DE TRABAJO, FACULTADES EMPRESARIALES DE DIRECCIÓN, CONTROL Y DISCIPLINARIAS Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	Salvador del Rey Guanter	395
1. INTRODUCCIÓN		397
2. CONTRATO DE TRABAJO Y PACTOS RELEVANTES EN UN CONTEXTO LABORAL DE UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA .		398
2.1. Sobre la normativa de patentes, de propiedad intelectual y otras relacionadas con la preservación del conocimiento empresarial.		401
2.2. Sobre la Ley de Secretos Empresariales como epítome legal de la preservación del conocimiento empresarial y su relación ley de protección del informante desde la perspectiva de los sistemas de IA		403
2.3. De los pactos contemplados en el artículo 21 ET y su trascendencia respecto a los sistemas de IA.		410
3. LA INCIDENCIA EN LAS FACULTADES EMPRESARIALES DE DIRECCIÓN DE LA IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA DE SISTEMAS DE IA		412
3.1. El impacto de la IA en la Responsabilidad Social Empresarial y códigos éticos o de conductas empresariales desde la perspectiva laboral		412
3.2. Poder de dirección y sistemas de IA en cuanto «máquinas» emisoras de recomendaciones, decisiones y predicciones		415
3.3. Los nuevos deberes empresariales de supervisión, revisión y rectificación respecto a los sistemas automatizados de toma de decisiones y su incidencia en los poderes directivos de la empresa		417
4. FACULTADES DISCIPLINARIAS DEL EMPRESARIO Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA EN LA EMPRESA.		425
5. FACULTADES DE CONTROL Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA EN LA EMPRESA: LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DIGITALES Y LA NECESARIA RELECTURA DE LOS ARTÍCULOS 87, 89 Y 90 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018		427
6. CONCLUSIÓN		431
BIBLIOGRAFÍA		431

B) DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DE LAS EMPRESAS	435
CAPÍTULO 13. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL. Carmen Sáez Lara.	435
1. INTRODUCCIÓN	437
2. SIA DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y RIESGO DE DISCRIMINACIÓN	439
2.1. Sistemas de alto riesgo para la prohibición de discriminación.	440
2.2. Delimitando el riesgo de la «discriminación algorítmica»	441
3. GARANTÍAS DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	443
3.1. Antecedentes del sistema de garantías de los derechos fundamentales frente a la IA	444
3.2. Sistema de garantías de la prohibición de discriminación en el Reglamento de Inteligencia Artificial	445
4. GARANTÍAS DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN LOS SIA DE GESTIÓN DEL TRABAJO	448
4.1. SIA de gestión del trabajo y obligaciones del empresario en el RIA	448
4.2. SIA de gestión y vigilancia y obligaciones de las plataformas en la Directiva (UE) 2024/2831	450
4.3. Recapitulando: tutela preventiva frente al riesgo de discriminación en los SIA de gestión del trabajo	454
5. TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA Y SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EMPRESA	455
5.1. La normativa antidiscriminatoria y las decisiones empresariales automatizadas	456
5.2. Propuestas de adaptación de la normativa antidiscriminatoria formuladas, en materia de empleo en EE.UU. . .	458
5.3. Discriminación algorítmica bajo el test de la discriminación directa y el test de la discriminación indirecta . .	461
5.4. Algunas conclusiones sobre la aplicación de la tutela antidiscriminatoria a las decisiones empresariales automatizadas	464
6. SUPERVISIÓN PÚBLICA A FAVOR DE LA EFECTIVIDAD DE LA TUTELA FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA. . . .	466
BIBLIOGRAFÍA	468

CAPÍTULO 14. DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL TRABAJO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL.	Antonio José Valverde Asencio	471
1. INTRODUCCIÓN		473
2. EL PUNTO DE PARTIDA: DEFINICIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y SU ESPECIAL APLICACIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO.		475
2.1. Definición constitucional del derecho a la intimidad . .		475
2.2. Derecho a la intimidad como derecho básico de los trabajadores. La inicial diferencia entre derecho a la intimidad y a la protección de datos en la doctrina constitucional española		479
2.3. Especial significación del derecho a la intimidad ante la implantación de sistemas de IA. La necesaria revisión de los ámbitos de protección asociados a la privacidad personal		484
3. NUEVOS RIESGOS DERIVADOS DEL DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y DESPLIEGUE DE SISTEMAS DE IA.		489
3.1. Nuevas formas de intromisión en la intimidad a través de la recaudación de datos por parte de los sistemas de IA (y sobre la efectividad de los derechos asociados al tratamiento de datos; en particular, el derecho al olvido)		490
3.2. Nuevos entornos de necesaria protección.		494
3.3. La afectación del consentimiento como elemento de riesgo que afecta a la dinámica tradicional del derecho a la intimidad		496
4. EL MARCO REGULATORIO: GARANTÍAS Y RESERVAS NORMATIVAS A LA INTROMISIÓN POR PARTE DE SISTEMAS INTELIGENTES		498
4.1. Intimidad y medidas de control de la actividad (video-vigilancia, geolocalización y control de dispositivos) . .		499
4.2. Prácticas prohibidas de IA: datos biométricos		506
4.3. En particular, supuestos prohibidos de tratamiento en la Directiva de plataformas: un nuevo ámbito de definición del derecho de intimidad en la gestión algorítmica		509
4.4. Requisitos, criterios de gestión y gobernanza de datos: limitaciones como mecanismos de garantía de protección de los derechos fundamentales y, en particular, del derecho de intimidad		511
BIBLIOGRAFÍA		517

CAPÍTULO 15. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN Y USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DE GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL EMPLEO EN EL REGLAMENTO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EN LA DIRECTIVA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS.	Raquel Serrano Olivares	523
1. DEFINIENDO EL SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA		525
1.1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de sistemas de inteligencia artificial y de sistemas algorítmicos?		525
1.2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de transparencia algorítmica?		526
2. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN EL REGLAMENTO IA . .		529
2.1. Derecho a la información <i>ex ante</i> sobre la utilización de sistemas de IA de alto riesgo que tomen decisiones o ayuden a tomar decisiones relacionadas con personas físicas		532
2.2. Derecho a la explicabilidad <i>ex post</i> de decisiones tomadas individualmente en base a los resultados de salida de un sistema de IA de alto riesgo		534
2.3. Derecho a la supervisión humana y derecho a la alfabetización en materia de IA		536
2.4. La necesaria extensión del principio de transparencia a otros contenidos		536
2.5. Consideraciones finales sobre el principio de transparencia en el reglamento IA		541
3. EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA DIRECTIVA 2024/2831 RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS		543
3.1. Evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales y otros derechos laborales y supervisión por humanos		543
3.2. Derecho de información y consulta		544
3.3. Derecho a la explicabilidad de las decisiones automatizadas que afecten a las personas trabajadoras de plataformas digitales		545
3.4. Derecho de acceso a los datos personales y a su portabilidad		546
3.5. Declaración del trabajo en plataformas ante las autoridades competentes		547
4. CONCLUSIONES		548
BIBLIOGRAFÍA		549

CAPÍTULO 16. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ALGORITMOS EXTRACTIVOS Y NEUROTECNOLOGÍAS: LA PROTECCIÓN DE LOS ESTADOS MENTALES EN LA RELACIÓN LABORAL. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz	551
1. ESTADOS MENTALES, TÚNELES PARALELOS A LA INTROSPECCIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO.	553
2. EL BIEN JURÍDICO SUSCEPTIBLE DE PROTECCIÓN: LA MENTE INCONSCIENTE	558
3. EL AGENTE AMENAZANTE: <i>BIG DATA</i> , PSICOMETRÍA UBICUA Y DECODIFICACIÓN DE DATOS MENTALES.	566
4. ACCESO A DATOS MENTALES: LA INTROMISIÓN «DEFINITIVA» (Y NECESIDAD DE PROTEGER AL «YO INCONSCIENTE»).	574
5. EL «YO INCONSCIENTE» Y LA RELACIÓN DE TRABAJO.	584
6. LOS DERECHOS DEL «YO INCONSCIENTE» DE LAS PERSONAS (DERECHOS YIP).	590
7. UNA VALORACIÓN FINAL: LA «ESENCIA DE LA ESENCIA» COMPROMETIDA Y EL «DEFINITIVO» PODER INSTRUMENTARIO EMPRESARIAL	594
BIBLIOGRAFÍA	596

CAPÍTULO 17. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LOS DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: BUENA FE, DILIGENCIA Y CONTRIBUCIÓN A LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA. LA FORMACIÓN EN CUANTO DEBER. Joaquín García Murcia	603
1. LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO ESPACIO DE CONCURENCIA DE DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES.	605
2. LOS DEBERES ACCESORIOS IMPUESTOS AL TRABAJADOR POR LA LEGISLACIÓN LABORAL.	607
3. LAS PARTICULARIDADES DE LAS PRESTACIONES DE TRABAJO EN LA «EMPRESA NEOTECNOLÓGICA».	612
4. LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN EMPRESAS NEOTECNOLÓGICAS COMO OBJETO DE REGULACIÓN.	617
5. LOS MODOS DE AFECTACIÓN DE LA «REGULACIÓN TECNOLÓGICA» A LOS DEBERES DEL TRABAJADOR.	622
6. UN MAYOR COMPROMISO COMO CORRELATO DE UNA MAYOR AUTONOMÍA: EL CASO PARTICULAR DEL TELETRABAJO.	628
BIBLIOGRAFÍA	630

C) PRECONTRATO, CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDADES. . 635

CAPÍTULO 18. INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA FASE PRECONTRACTUAL DE LA RELACIÓN LABORAL: SELECCIÓN DE PERSONAS. Anna Ginès i Fabrellas 635

1.	INTRODUCCIÓN	637
2.	EL USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS EN LA ACTUALIDAD	640
3.	TRATAMIENTO JURÍDICO DE USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS	643
3.1.	Introducción al concepto de sistema de inteligencia artificial	643
3.2.	Nivel de riesgo en los sistemas de inteligencia artificial utilizados en procesos de selección	646
3.3.	Conexión entre sistemas de inteligencia artificial y sistemas de decisión automatizada y elaboración de perfiles	650
4.	IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL USO DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAS	654
4.1.	Supervisión humana	654
4.2.	Información a las personas trabajadoras	656
4.3.	Protección de datos personales	662
4.4.	Prohibición de discriminación	665
4.5.	Información y participación de la representación legal de la plantilla	671
5.	CONCLUSIONES	675
	BIBLIOGRAFÍA	680

CAPÍTULO 19. FORMA Y CONFIGURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO «INTELIGENTE» (IA Y *BLOCKCHAIN*). Jaime Román-Lemos 689

1.	DEL CONTRATO AL CONTRATO INTELIGENTE	691
1.1.	<i>Smart contract</i> y <i>Blockchain</i>	692
1.2.	<i>Smart contract</i> : Definición y naturaleza... ¿Es realmente un contrato?	696
1.3.	<i>Smart legal contract</i>	698

1.4.	<i>Smart labor contract</i> o contrato de trabajo inteligente . .	701
2.	USOS DE LOS <i>SMART CONTRACTS</i> EN EL ÁMBITO LABORAL.	701
2.1.	El abono del salario en el contrato de trabajo inteligente	701
2.2.	Otros usos laborales del <i>smart contract</i>	704
3.	ASPECTOS JURÍDICOS DE LOS <i>SMARTCONTRACTS</i> Y <i>BLOCKCHAIN</i>	709
3.1.	Marco normativo	709
3.2.	Forma del contrato	710
3.3.	La red <i>blockchain</i> en el entorno laboral	712
3.4.	Identificación y cartera digitales	713
3.5.	Protección de datos.	715
3.6.	Deber de información.	717
3.7.	Negociación colectiva	718
3.8.	Formación... ¿y despido?.	719
3.9.	Responsabilidad y titularidad empresariales	720
3.10.	Seguridad Social	722
3.11.	Control de empresarios y trabajadores	723
4.	<i>BLOCKCHAIN</i> COMO IMPULSOR DE NUEVAS PROFESIONES.	724
5.	PROGRAMACIÓN Y FORMACIÓN JURÍDICA	725
5.1.	<i>Hacking</i>	726
5.2.	Ciberseguridad	728
6.	CONCLUSIONES	729
	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.	731

CAPÍTULO 20. MODALIDADES CONTRACTUALES Y OTRAS ESPECIALIDADES LABORALES DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO EN EL ENTORNO DIGITAL. Yolanda Valdeolivas García 737

1.	CONSIDERACIONES GENERALES	739
2.	FORMALIZACIÓN DIGITAL DEL CONTRATO DE TRABAJO . . .	743
3.	MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO PARA UN ENTORNO DIGITAL	746
3.1.	Sobre la general suficiencia y oportunidad del modelo laboral ordinario.	746
3.2.	Sobre la adecuación de las modalidades contractuales vigentes.	749

3.3.	Sobre la vigencia del esquema de contratación indefinida y temporal	751
3.4.	Sobre la contratación a tiempo completo y parcial	756
3.5.	Sobre otras modalidades contractuales y pactos laborales típicos	758
4.	LA CRECIENTE CONTRATACIÓN DE GRUPO O EN EQUIPO . .	760
5.	DIVERSIFICACIÓN LABORAL DE RESPUESTA AL TRABAJO DIGITAL: ¿NUEVAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES?	765
6.	LA DIGITALIZACIÓN AL SERVICIO DEL CONTROL PÚBLICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL Y DE LA POLÍTICA DE EMPLEO	768
7.	CONCLUSIÓN	771
	BIBLIOGRAFÍA	772
D) ELEMENTOS Y CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO		777
CAPÍTULO 21. IMPACTO DE LA IA EN LA DETERMINACIÓN FUNCIONAL DE LA PRESTACIÓN LABORAL: LOS RETOS DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. José María Goerlich Peset		777
1.	INTRODUCCIÓN	779
2.	EL MARCO VIGENTE	780
3.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .	783
4.	EL IMPACTO SOBRE EL CATÁLOGO DE CLASIFICACIONES . . .	784
5.	INCORPORACIÓN DE SISTEMAS INTELIGENTES A LOS PUESTOS DE TRABAJO: PROBLEMAS INTERPRETATIVOS	788
6.	¿SIGUEN SIENDO VÁLIDOS LOS CONCEPTOS CLAVE DEL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN?	790
7.	IA Y GESTIÓN DE CLASIFICACIÓN Y MOVILIDAD	794
8.	EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ALGUNAS INCÓGNITAS	798
	BIBLIOGRAFÍA	799
CAPÍTULO 22. GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TIEMPO DE TRABAJO O LA PERSISTENCIA DEL TIEMPO. Alberto Pastor Martínez		803
1.	PRESENTACIÓN	805

2.	NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DERIVADOS DE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IMPLEMENTACIÓN DE LA IA. LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TRABAJO	806
3.	LA GESTIÓN ALGORÍTMICA Y LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO: DISPONIBILIDAD Y DILUCIÓN DE LOS LÍMITES TEMPORALES.....	809
4.	EL REGLAMENTO EUROPEO SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ALGORÍTMICA DEL TIEMPO DE TRABAJO.....	813
5.	LA DIRECTIVA (UE) 2024/2831 RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y EL TRATAMIENTO DEL TIEMPO DE TRABAJO	819
6.	REGISTRO DEL TIEMPO DE TRABAJO. EL REGISTRO COMO FUENTE DE DATOS DE LA IA.....	823
7.	LA IA COMO RIESGO Y GARANTE DE LOS DERECHOS EN MATERIA DE TIEMPO DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	825
	BIBLIOGRAFÍA	828

CAPÍTULO 23. IA Y LAS DISTINTAS SUSPENSIONES DE LA PRESTACIÓN Y DEL CONTRATO DE TRABAJO: PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS. Henar Álvarez Cuesta		833
1.	INTRODUCCIÓN: PRIMEROS PASOS	835
2.	ÁMBITO DE ACTUACIÓN, LÍMITES Y PRECAUCIONES EN LA GESTIÓN DE PERMISOS MEDIANTE SISTEMAS DE IA	837
2.1.	La IA y la gestión de los permisos para la formación ...	839
2.2.	La IA ante los permisos laborales «clásicos»	839
2.3.	El permiso híbrido del cuidado del lactante	849
2.4.	La IA y el permiso híbrido por nacimiento prematuro u hospitalización	850
2.5.	El permiso por fuerza mayor y su valoración por la IA .	850
3.	IMPACTO DE LA IA EN LA TRAMITACIÓN Y VALORACIÓN DE LAS SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO	851
4.	LA UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE IA EN LA TRAMITACIÓN, CONCESIÓN Y PREDICCIÓN DE LAS EXCEDENCIAS	860
5.	REGULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE IA UTILIZADOS PARA PREDECIR O INFERIR PERMISOS, SUSPENSIONES O EXCEDENCIAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	864
5.1.	Los datos que alimentan los sistemas de IA	864

5.2.	Transparencia para controlar la IA	867
5.3.	La supervisión humana del algoritmo	868
5.4.	Precisión, solidez y ciberseguridad	870
5.5.	Obligaciones de la persona empleadora a la hora de utilizar sistemas de IA en permisos, suspensiones y excedencias	870
	BIBLIOGRAFÍA	872

CAPÍTULO 24. HACIA LA MAYOR «VIRTUALIZACIÓN» DEL LUGAR DE TRABAJO: LA DISOLUCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO COMO REFERENCIA GEOGRÁFICA. IA Y METAVERSO LABORAL. Juan Peña Moncho

1.	INTRODUCCIÓN CONCEPTUAL AL METAVERSO	877
2.	EL GEMELO DIGITAL O JUGAR A LOS SIMS CON EL PERSONAL LABORAL	879
3.	EL METAVERSO COMO VERSIÓN ACENTUADA DEL TRABAJO A DISTANCIA	883
4.	LA ALFABETIZACIÓN PARA EL METAVERSO Y LA FORMACIÓN EN EL METAVERSO.	889
	BIBLIOGRAFÍA	892

CAPÍTULO 25. RETRIBUCIÓN Y SUS DISTINTOS COMPONENTES EN UN CONTEXTO NEOTECNOLÓGICO: CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DE SALARIO VARIABLE Y DEL SALARIO DE «IGUAL VALOR». LA VALIDEZ DEL PAGO EN CRIPTOMONEDAS. Jesús R. Mercader Uguina, Paula Alonso Barrera.

1.	CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO VARIABLE	897
1.1.	Retribución variable y utilidades de la IA	897
1.2.	Límites de la IA en el tratamiento del salario.	900
1.3.	Garantías del tratamiento del salario mediante IA	906
2.	CONTRIBUCIÓN DE LA IA A LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO DE «IGUAL VALOR»	908
2.1.	Marco normativo de la equidad salarial	908
3.	LA VALIDEZ DEL PAGO EN CRIPTOMONEDAS	911
3.1.	Criptodivisas	911
3.2.	Admisibilidad del pago salarial en criptodivisas en España	911

3.3.	Características del pago salarial mediante criptodivisas.	913
3.4.	Marcos jurídicos comparados en el pago salarial mediante criptomonedas	915
3.5.	Bases para una futura regulación.	918
4.	CONCLUSIONES	919
	BIBLIOGRAFÍA	920

CAPÍTULO 26. LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA: RETENCIÓN DEL TALENTO Y *KNOW HOW* EMPRESARIAL. LAS IMPLICACIONES EN LA REGULACIÓN DE OBLIGACIONES Y ACUERDOS ENTRE EL EMPRESARIO Y LA PERSONA TRABAJADORA. Yolanda Sánchez-Urán

Azaña	921
1. PREMISAS BÁSICAS. SOBRE EL SIGNIFICADO DE LA EMPRESA NEOTECNOLÓGICA Y EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL EN ESTE NUEVO CONTEXTO. . . .	923
2. FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES, ALFABETIZACIÓN EN IA Y PERMANENCIA.	929
3. EL INTERÉS EMPRESARIAL A SU <i>KNOW HOW</i> Y LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN TORNO A LA NO COMPETENCIA Y SU DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.	934
3.1. Exclusividad o plena dedicación.	935
3.2. Pacto de no competencia postcontractual.	937
3.3. Conocimiento e información empresariales y deberes de secreto profesional y confidencialidad	944
BIBLIOGRAFÍA	957

CAPÍTULO 27. CENTRALIDAD DE LAS CAUSAS «TÉCNICAS» O «TECNOLÓGICAS» EN LAS VICISITUDES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN LABORAL EN LA TRANSICIÓN DIGITAL. Juan García Blasco, Ángel Luis De Val Tena.

1.	INTRODUCCIÓN	961
2.	LAS CAUSAS LEGALES PARA LA ADOPCIÓN DE DECISIONES EMPRESARIALES MODIFICATIVAS, SUSPENSIVAS O EXTINTIVAS.	962
2.1.	Su tipificación legal.	962
2.2.	Su identificación en la praxis	967
2.3.	Las causas técnicas o tecnológicas, a propósito de las implicaciones de la inteligencia artificial en el trabajo	973

3.	LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES MODIFICATIVAS, SUSPENSIVAS O EXTINTIVAS .	976
4.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA, TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	979
5.	REFLEXIONES FINALES: RELACIÓN LABORAL, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DECISIONES EMPRESARIALES	982
	BIBLIOGRAFÍA	988

CAPÍTULO 28. LA TRASCENDENCIA DEL «ENTE TECNOLÓGICO» EN SITUACIONES Y OPERACIONES CORPORATIVAS CON IMPLICACIONES LABORALES: GRUPO DE EMPRESAS, SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN. Adrián Todolí Signes

1.	LA TECNOLOGÍA COMO MOTOR DEL DESMANTELAMIENTO DE LA EMPRESA VERTICAL.	993
1.1.	Redes algorítmicas de empresa	993
1.2.	El control algorítmico de la red empresarial	995
2.	PODER DE DIRECCIÓN ALGORÍTMICO Y EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA.	998
2.1.	La dirección algorítmica y las funciones inherentes a su condición de empresario.	998
2.2.	El algoritmo como medio de producción necesario para la actividad	1002
3.	LA DIRECCIÓN ALGORÍTMICA DEL GRUPO DE EMPRESAS A EFECTOS LABORALES.	1004
3.1.	El grupo de empresas «patológico» en el Derecho del Trabajo	1004
3.2.	La unidad de dirección tradicional versus la dirección algorítmica	1006
4.	LA TRASMISIÓN DE LA IA COMO «CONJUNTO DE MEDIOS ORGANIZADOS»	1008
4.1.	La institución de la sucesión de empresa.	1008
4.2.	La transmisión de algoritmos como elemento determinante de la sucesión de empresa y su consideración como unidad productiva autónoma	1009
	BIBLIOGRAFÍA	1010

CAPÍTULO 29. IA Y PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: DE LA PREVENCIÓN A LA PREDICCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	Manuel Luque Parra	1015
1. INTRODUCCIÓN		1017
2. LA CAPACIDAD PREDICTIVA DE LA IA PARA PROMOVER LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO		1021
2.1. La incidencia de la IA en la mejora de la seguridad de los sistemas productivos		1022
2.2. La robotización de los procesos productivos: cambio de paradigma para la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía.		1024
2.3. La IA como «oportunidad» para hacer más eficientes los sistemas de gestión de PRL: mucho más que la certificación ISO 45001		1027
3. LOS RIESGOS ASOCIADOS A LA IA EN EL ENTORNO LABORAL: NO SOLO UNA CUESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES		1032
3.1. La IA: la importancia de considerarla en todos los tipos de riesgos laborales.		1032
3.2. La IA como <i>riesgo psicosocial en sí mismo</i>		1037
3.3. En concreto: la protección de la salud mental		1039
3.4. La indispensable perspectiva de género en la evaluación de riesgos asociados a la IA.		1043
4. LOS «GEMELOS DIGITALES» O «DIGITAL TWINS» COMO UNA HERRAMIENTA PREDICTIVA BÁSICA EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL		1047
BIBLIOGRAFÍA		1049
Textos o propuestas normativos		1049
Doctrina citada		1049
CAPÍTULO 30. GESTIÓN ALGORÍTMICA Y TRANSPARENCIA EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS: IMPACTO DE LA NUEVA DIRECTIVA EN EL MARCO JURÍDICO-LABORAL EUROPEO.	Eduardo González Biedma	1053
1. INTRODUCCIÓN: LA GESTIÓN ALGORÍTMICA EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS DESAFÍOS JURÍDICOS		1055
2. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN ALGORÍTMICA EN EL ORDENAMIENTO EUROPEO: LA DIRECTIVA EUROPEA 2024/2831 DE 23 DE OCTUBRE DE 2024, RELATIVA A LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS		1059

2.1.	Fines de esta Directiva. ¿Cómo enfoca los deberes de información y transparencia en el uso de algoritmos? . .	1059
2.2.	Examen de los preceptos relevantes de la Directiva en materia de información y transparencia	1069
3.	RETOS Y DESAFÍOS EN LA IMPLEMENTACIÓN EN ESPAÑA DE ESTA DIRECTIVA EN CUANTO A INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA.	1081
4.	CONCLUSIONES	1082
	BIBLIOGRAFÍA	1083

CAPÍTULO 31. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES DE LA IA PARA LAS RELACIONES LABORALES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, Sara Guindo Morales 1085

1.	PREFACIO.	1087
2.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) Y ALGUNAS CONSECUENCIAS DE SU REGULACIÓN EN LAS EMPRESAS	1093
2.1.	El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)	1097
2.2.	La Ley sobre inteligencia artificial (Reglamento (UE) 2024/1689)	1098
2.3.	El derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado: el artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores	1102
2.4.	Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.	1107
2.5.	Algunas otras normas a tener en cuenta	1109
3.	ALGUNOS EJEMPLOS DE ALGORITMOS DISCRIMINATORIOS A TENER EN CUENTA.	1110
4.	SOBRE LA IA EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	1111
5.	CONCLUSIONES	1115
	BIBLIOGRAFÍA	1117

E) INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHOS COLECTIVOS DE SINDICACIÓN, PARTICIPACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTOS COLECTIVOS.	1125
--	-------------

CAPÍTULO 32. LOS EFECTOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES. Francisco Andrés Valle Muñoz.	1125
---	-------------

1. LA AFECTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA RELACIÓN DE TRABAJO COMO PRESUPUESTO DE ACTUACIÓN DE SINDICATOS Y ASOCIACIONES EMPRESARIALES	1127
2. LA IMPORTANCIA DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN ALGORÍTMICA DE NATURALEZA COLECTIVA A LA HORA DE CONTROLAR LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL ..	1129
3. LOS DERECHOS DE REPRESENTACIÓN Y DE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EMPRESAS CON IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1136
4. EL PAPEL DE SINDICATOS Y PATRONALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE REGULACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1141
5. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN UN CONTEXTO TECNOLÓGICO: DEL ESQUIROLAJE VIRTUAL AL ESQUIROLAJE ALGORÍTMICO.	1146
6. CONCLUSIONES	1153
BIBLIOGRAFÍA	1156

CAPÍTULO 33. IA Y CAMBIOS EN LA REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA: LA CENTRALIDAD DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y C. Xavier Solà i Monells.	1161
---	-------------

1. INTRODUCCIÓN	1163
2. EL DERECHO DE INFORMACIÓN ALGORÍTMICA.	1167
2.1. Aproximación general.	1167
2.2. Ámbito de aplicación	1168
2.3. Titularidad	1169
2.4. Momento y forma de facilitar la información	1172
2.5. Contenido de la información.	1174
3. EL DERECHO DE CONSULTA.	1177
4. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN EL ÁMBITO DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES	1181

4.1.	Aproximación general	1181
4.2.	Titularidad de los derechos	1182
4.3.	Derecho de información y consulta respecto a la introducción y modificación de sistemas de gestión automatizada	1185
4.4.	Derecho de información general	1187
4.5.	Derecho de consulta respecto a la evaluación previa de impacto	1188
4.6.	Derecho de participación en la evaluación de la aplicación	1189
4.7.	Uso de expertos	1190
5.	LA TUTELA FRENTE AL INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA	1192
6.	LA PROTECCIÓN DE LOS INTERESES EMPRESARIALES	1193
	BIBLIOGRAFÍA	1197

CAPÍTULO 34. IA Y SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Jesús Cruz Villalón	1203
1. EL IMPACTO GENERALIZADO Y TRANSVERSAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: EL LIMITADO PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	1205
2. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROCESO	1206
2.1. El carácter artesanal de la negociación colectiva	1206
2.2. Impacto sobre la estructura negocial	1207
3. INCIDENCIA SOBRE LOS CONTENIDOS TÍPICOS CONVENCIONALES	1211
3.1. El reparto de espacios entre la ley y el convenio colectivo	1211
3.2. El impulso desde el Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva	1216
3.3. Declaraciones generales y principios informadores de la conducta de las partes	1217
3.4. Riesgos inaceptables y sistemas de alto riesgo en la negociación colectiva	1218
3.5. Los derechos de formación en los sistemas de inteligencia artificial	1221
3.6. La transparencia en el despliegue de la inteligencia artificial	1223

3.7.	Prevención de riesgos laborales	1224
3.8.	Procesos automatizados de decisión y ejercicio de los poderes empresariales.	1224
3.9.	Procesos de reestructuración empresarial en el marco del despliegue de la inteligencia artificial	1225
3.10.	Deberes de los trabajadores en la gestión de la inteligencia artificial y poder disciplinario	1226
3.11.	Límites al despliegue de la inteligencia artificial, salvaguardia del empleo y libertad de empresa.	1227
	BIBLIOGRAFÍA	1228
	Convenios colectivos	1229

CAPÍTULO 35. IA, DERECHO DE HUELGA Y OTROS MEDIOS DE CONFLICTO COLECTIVO ANTE LA NUEVA REVOLUCIÓN DIGITAL. Javier Calvo Gallego, Víctor Barros Tornay

1.	INTRODUCCIÓN: CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL Y MARCO NORMATIVO DE LOS DERECHOS DE ACCIÓN COLECTIVA	1231
1.1.	El profundo impacto de la cuarta revolución industrial en el sistema productivo y en las medidas de acción colectiva	1233
1.2.	Y su escaso impacto o recepción en el reciente marco normativo europeo y una normativa española absolutamente desfasada	1236
2.	LA IA, EL EMPLEO AUTÓNOMO Y MEDIDAS DE ACCIÓN COLECTIVA	1240
3.	IA Y NUEVOS TIPOS DE EMPRESA: LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO EN PLATAFORMAS.	1248
4.	EL IMPACTO DE LA IA SOBRE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL: EN ESPECIAL LOS «NUEVOS TIPOS» DE ESQUIROLAJE	1257
4.1.	IA y «esquirolaje» comercial	1260
4.2.	IA y «esquirolaje» tecnológico	1265
4.3.	IA y esquirolaje interno o funcional	1272
	BIBLIOGRAFÍA	1274

CAPÍTULO 36. USO DE LA IA EN LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: LA DIGITALIZACIÓN DE LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE. José Manuel Gómez Muñoz, Eduardo F. Candau Camacho, Manuel Gallego Reyes	1279
1. INTRODUCCIÓN	1281
2. LA IA COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	1282
2.1. La IA en la Mediación y el Arbitraje	1282
2.2. Propuesta de un acto de mediación asistido por IA	1289
2.3. Propuesta y diseño de un arbitraje laboral asistido por inteligencia artificial	1291
2.4. Seguimiento posterior	1293
3. LIMITACIONES Y DESAFÍOS	1294
3.1. Desafíos éticos y legales	1294
3.2. Limitaciones tecnológicas	1295
4. OPORTUNIDADES DE MEJORA Y DESARROLLOS FUTUROS.	1296
4.1. Desarrollo de modelos de IA	1297
4.2. Integración de modelos híbridos: IA + Intervención Humana	1297
4.3. Mejora de los algoritmos para la detección y corrección de sesgos	1298
4.4. Fortalecimiento de la regulación y el marco jurídico para el uso de IA en mediación	1298
4.5. Expansión del uso de IA para la mediación preventiva	1299
4.6. Optimización de plataformas de mediación en línea con Inteligencia Artificial	1300
5. TRABAJO DE CAMPO CON LA IA «NEGOCIATHOR ONE» EN PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL	1300
5.1. El método del caso y su aplicación real a mediaciones asistidas por IA	1300
5.2. ¿Qué es NegociaThor One?	1302
5.3. La mediación híbrida: un nuevo paradigma profesional	1302
5.4. Estructura del estudio	1303
5.5. Aportes clave de la Inteligencia Artificial a la mediación laboral	1304
5.6. Condiciones para una implementación ética y eficaz	1305

6.	CASO 1: RLT VS. XXX S.L. LA RECONSTRUCCIÓN DEL DIÁLOGO COLECTIVO A TRAVÉS DE LA MEDIACIÓN LABORAL Y LA ASISTENCIA INTELIGENTE	1307
6.1.	Resumen Ejecutivo	1307
6.2.	Contexto general del Conflicto	1308
6.3.	Contexto normativo	1308
6.4.	Posiciones Iniciales.....	1309
6.5.	Naturaleza del conflicto	1309
6.6.	Intervención de la herramienta de IA (NegociaThor One).....	1310
6.7.	Finalización del procedimiento.....	1312
6.8.	Resultados y Evaluación del Procedimiento	1314
7.	CASO 2: EL CASO DEL RECEPCIONISTA VS. LA EMPRESA HOTELERA. LA ADECUACIÓN DEL HORARIO LABORAL COMO EJE DE LA MEDIACIÓN LABORAL ASISTIDA POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL.....	1317
7.1.	Resumen Ejecutivo	1317
7.2.	Contexto del conflicto.....	1318
7.3.	Posiciones Iniciales.....	1319
7.4.	Dificultades iniciales en la mediación.....	1320
7.5.	Intervención asistida mediante IA: estrategias, herramientas y resultados	1320
7.6.	Valoración del proceso.....	1322
8.	CONCLUSIONES	1322

PARTE CUARTA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PRESTACIONES DE TRABAJO AUTÓNOMA Y DE FUNCIÓN PÚBLICA

	CAPÍTULO 37. IA Y PRESTACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMA: IMPACTO EN LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS (LEY DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO). Jose María Martínez Salamanca	1327
1.	INTRODUCCIÓN.....	1329
2.	ANTECEDENTES: PRESTACIÓN DE SERVICIOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES	1331
3.	LA PRESTACIÓN DE TRABAJO AUTÓNOMA Y EL USO DE IA ..	1335

4.	TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y GESTIÓN ALGORÍTMICA. .	1337
4.1.	La gestión algorítmica ¿elemento definidor de la naturaleza de la relación?	1337
4.2.	La gestión algorítmica como manifestación de la dependencia	1340
4.3.	La dependencia relativa a la gestión algorítmica en un entorno digital.	1341
4.4.	La deslocalización de la parte empleadora	1342
5.	TRABAJO POR CUENTA PROPIA E IA COMO HERRAMIENTA DE TRABAJO.	1344
5.1.	La IA como herramienta de trabajo	1344
5.2.	La IA como manifestación de la ajenidad en los medios	1344
5.3.	La IA como manifestación de la ajenidad en los frutos .	1345
5.4.	La IA como manifestación de la ajenidad en la marca. .	1346
6.	LA FIGURA DEL TRADE	1347
7.	DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO AUTÓNOMO E IA .	1349
8.	UNA NUEVA APROXIMACIÓN: LA DIRECTIVA DE PLATAFORMAS	1351
8.1.	La regulación novedosa de la Directiva.	1351
8.2.	Derivadas de equiparar a trabajadores en plataformas y personas que realizan trabajo en plataformas	1355
	BIBLIOGRAFÍA	1356

CAPÍTULO 38. IA Y ASPECTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. Xavier

	Boltaina Bosch.	1359
1.	INTRODUCCIÓN. UNA APROXIMACIÓN A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA ADMINISTRACIÓN Y EL SECTOR PÚBLICO. .	1361
2.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA: FUNCIÓN PÚBLICA Y DIGITALIZACIÓN. LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y DEL SECTOR PÚBLICO. . .	1371
3.	FUNCIÓN POLÍTICA Y PÚBLICA, INTERÉS PÚBLICO E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1380
4.	LA TIPOLOGÍA DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1383
5.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	1388

6.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO . .	1392
7.	EL SISTEMA RETRIBUTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1397
8.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL, CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS	1400
9.	INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO	1405
10.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA ACTIVIDAD POLÍTICA PÚBLICA. LAS FUNCIONES PÚBLICAS «ESPECIALES»	1409
11.	CONCLUSIONES: LUCES Y SOMBRAS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA	1414
	BIBLIOGRAFÍA	1427

PARTE QUINTA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO 39. DIGITALIZACIÓN, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SEGURIDAD SOCIAL.	Carolina Gala Durán	1435
1.	INTRODUCCIÓN	1437
2.	LAS PRIMERAS CUESTIONES (GENERALES): ¿SE TRATA DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA? Y, ¿QUÉ OCURRE EN UN CASO DE TELETRABAJO INTERNACIONAL? (EL «ANTICUADO» LÍMITE «TERRITORIAL» DE LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL)	1438
3.	UN PLAN MÁS ESPECÍFICO: EL ALCANCE DE LA TRAMITACIÓN DIGITAL EN MATERIA DE ENCUADRAMIENTO, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN	1444
3.1.	La aplicación en materia de afiliación, altas y bajas de los trabajadores: El pionero Sistema RED	1444
3.2.	La aplicación en el marco de la cotización a la Seguridad Social y la recaudación	1447
4.	UN AVANCE MÁS: LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS AUTOMATIZADAS EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	1448
4.1.	Decisiones administrativas automatizadas en materia de encuadramiento, cotización y recaudación	1449
4.2.	Actuaciones administrativas automatizadas a la hora de gestionar las prestaciones del sistema de Seguridad Social	1451

5.	EL ÚLTIMO PASO (DE MOMENTO): EL USO DEL ANÁLISIS PREDICTIVO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	1456
6.	EL IMPACTO DEL RIA EN LAS ACTUACIONES LLEVADAS A CABO HASTA AHORA POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	1457
6.1.	El caso de las decisiones automatizadas no afectadas por el RIA	1457
6.2.	El impacto del RIA en la gestión de las prestaciones y servicios	1466
7.	CONCLUSIONES	1470
	BIBLIOGRAFÍA	1471

PARTE SEXTA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ADMINISTRACIÓN LABORAL

CAPÍTULO 40. IA Y ADMINISTRACIÓN LABORAL: AUTOMATIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN EL ORDEN SOCIAL.	Susana Rodríguez Escanciano	1475
1.	LA INTERVENCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN EN LAS RELACIONES DE TRABAJO. POSIBILIDADES DE AUTOMATIZACIÓN	1477
2.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO COADYUVANTE DE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL SANCIONADORA	1480
3.	LA DESCONFIANZA EN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: SESGOS Y RIESGOS	1482
4.	PREVISIONES NORMATIVAS DEL ORDENAMIENTO INTERNO	1484
5.	INCIDENCIA DEL DERECHO EUROPEO	1488
6.	LA OPACIDAD ALGORÍTMICA COMO PROBLEMA DE PARTICIPACIÓN. LA APUESTA POR LA TRANSPARENCIA	1493
7.	EVITAR DATOS SEGADOS EN LA PROGRAMACIÓN DEL ALGORITMO COMO PREMISA	1495
7.1.	Legalidad y tipicidad	1495
7.2.	Elenco de infracciones	1498
7.3.	Sanciones	1500
7.4.	Atenuantes y agravantes	1503
8.	PRINCIPIOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA. LA CONVENIENCIA DE LA SUPERVISIÓN HUMANA	1504

9.	LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS TELEMÁTICOS EN LA LEY ORDENADORA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1509
10.	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR PROMOVIDO POR ACTUACIONES AUTOMATIZADAS	1510
10.1.	Concepto de actuación automatizada	1511
10.2.	Actas y propuestas de resolución	1512
10.3.	Tramitación, instrucción y terminación del procedimiento sancionador	1515
11.	LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA AUTORIDAD NACIONAL DE SUPERVISIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL	1516
12.	CONCLUSIÓN	1520
	BIBLIOGRAFÍA	1520

PARTE SÉPTIMA

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SISTEMA JUDICIAL RESPECTO A LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO 41. IA Y SISTEMA JUDICIAL RESPECTO A LAS RELACIONES DE TRABAJO.	Miguel Ángel Purcalla Bonilla	1531
1.	A MODO DE INTRODUCCIÓN	1533
2.	TUTELA JUDICIAL EFECTIVA, CELERIDAD PROCESAL E IA	1535
3.	SOBRE EL DOCUMENTO DEL CTEAJE «POLÍTICA DE USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA»	1537
3.1.	Destinatarios y principios	1538
3.2.	Normas de uso de los sistemas de IA y responsabilidades	1539
3.3.	Definiciones y usos prohibidos de la IA en la Administración de Justicia	1540
4.	CALIDAD Y EFICIENCIA DE LA JUSTICIA, IA Y ACCESO AL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO	1543
5.	LA DIGITALIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES JUDICIALES	1546
6.	SISTEMAS TELEMÁTICOS DE COMUNICACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y PRESENTACIÓN DE ESCRITOS	1547
7.	IA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS	1550
8.	IA, VISTAS TELEMÁTICAS Y PROPOSICIÓN Y PRÁCTICA DE PRUEBA	1553

9.	«MODELO» DE JUEZAS Y JUECES «CYBORG» E IA: ¿JÚPITER, HÉRCULES O HERMES?	1555
	BIBLIOGRAFÍA	1556

PARTE OCTAVA
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y RELACIONES DE
TRABAJO EN UNA ÓPTICA JURÍDICA PARALABORAL

CAPÍTULO 42. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, PROTECCIÓN DE DATOS Y RELACIONES DE TRABAJO.	Sergi Gálvez Duran.	1561
1.	INTRODUCCIÓN: PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE EL CICLO DE VIDA DE LOS SISTEMAS DE IA	1563
2.	BASES JURÍDICAS DEL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL USO DE SISTEMAS DE IA.	1566
2.1.	El consentimiento de la persona interesada	1566
2.2.	Ejecución de un contrato o medidas precontractuales. .	1569
2.3.	El interés legítimo	1573
2.4.	Cumplimiento de una obligación legal	1577
2.5.	Breve apunte sobre la legitimación de los tratamientos de categoría especial.	1578
3.	DECISIONES BASADAS ÚNICAMENTE EN EL TRATAMIENTO AUTOMATIZADO DE DATOS PERSONALES	1579
3.1.	Prohibición de las decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de datos personales	1579
3.2.	Excepciones a la prohibición	1581
4.	PRINCIPIOS Y DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS APLICABLES A LAS PERSONAS TRABAJADORAS	1587
4.1.	Principios generales del tratamiento de datos personales	1587
4.2.	Derechos en materia de protección de datos personales	1603
5.	CONCLUSIONES	1610
	BIBLIOGRAFÍA	1611

CAPÍTULO 43. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y POLÍTICAS MIGRATORIAS. RETOS ANTE LA APLICACIÓN EN 2026 DE LA REGLAMENTACIÓN EUROPEA SOBRE MIGRACIONES, ASILO Y CONTROL DE FRONTERAS. Ferran Camas Roda 1617

INTRODUCCIÓN: UNA NOTA PREVIA SOBRE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA MIGRACIÓN, EL ASILO Y LA GESTIÓN DEL CONTROL FRONTERIZO	1619
1. DATOS BIOMÉTRICOS Y SU REGISTRO EN EL MARCO DE LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y LA GESTIÓN DEL ASILO Y LA MIGRACIÓN	1624
1.1. Intervenciones procedimentales sobre la persona y sus datos en relación a la solicitud de protección internacional	1624
1.2. El sistema Eurodac: la clave de bóveda de datos biométricos en materia migratoria.	1632
2. RÉGIMEN DE «TRIAJE» DE LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES EN LAS FRONTERAS EXTERIORES	1637
3. ENTRADA EN ESPAÑA: ASPECTOS DE INTERÉS EN RELACIÓN A DATOS PERSONALES Y POSIBLES INTERVENCIONES DE MECANISMOS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA	1640
4. INSTRUMENTOS PARA LA COBERTURA DE EMPLEOS EN EL MARCO DE AUTORIZACIONES DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA O DE GESTIÓN DE CONTRATACIONES COLECTIVAS EN ORIGEN	1643
5. CONCLUSIONES	1645
BIBLIOGRAFÍA	1646

CAPÍTULO 44. IA Y TRASCENDENCIA PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO. José Luis Lázaro Sánchez 1649

1. EL AMBICIOSO OBJETIVO DE LA CONSECUCCIÓN DE UN PLENO, O ELEVADO, EMPLEO Y EL PAPEL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO AL RESPECTO	1651
2. LAS FUNCIONES Y SERVICIOS A PRESTAR POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1656
3. LAS REFERENCIAS A LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA NORMATIVA DE EMPLEO	1660

4.	LAS DISPOSICIONES DE LA NORMATIVA SOBRE INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICABLES	1666
5.	PREVISIONES SOBRE DE LA UTILIZACIÓN DE LA IA POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1670
6.	REALIDADES EN LA UTILIZACIÓN DE LA IA POR LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	1676
	BIBLIOGRAFÍA	1679

CAPÍTULO 45. IA Y POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 15. 1.ª y 2.ª POLÍTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL. Jennifer Bel Antaki		1681
1.	INTRODUCCIÓN	1683
1.1.	La transformación del empleo y de la empleabilidad de las personas	1683
1.2.	El impacto de la IA en la brecha digital	1685
2.	LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO HERRAMIENTA DE CAPACITACIÓN EN IA	1686
2.1.	La formación como estrategia clave para combatir la brecha digital	1686
2.2.	El deber de alfabetización en el Reglamento de IA	1688
2.3.	Algunas experiencias internacionales	1690
2.4.	El sistema español de formación profesional dual	1691
2.5.	Políticas públicas y privadas de formación profesional en IA	1692
2.6.	Importancia estratégica de la formación universitaria en IA	1693
3.	EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL COMO CAMPO DE ENTRENAMIENTO EN IA	1694
3.1.	Marco Europeo: Plan de Acción de Educación Digital	1694
3.2.	Marco normativo estatal: Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo	1695
3.3.	Desarrollo reglamentario de la Ley Orgánica 3/2022	1696
3.4.	Plan Nacional de Capacidades Digitales	1699
3.5.	Hispania 2040 y Estrategia de Inteligencia Artificial 2024	1701
4.	FUTUROS DILEMAS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL RELACIONADOS CON LA IA	1702

5.	CONCLUSIONES	1704
	BIBLIOGRAFÍA	1705

CAPÍTULO 46. LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y SU IMPACTO EN LOS ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LA RELACIÓN LABORAL. Yolanda García Calvente

		1707
1.	INTRODUCCIÓN	1709
2.	ASPECTOS TRIBUTARIOS DE LAS RELACIONES LABORALES ..	1713
3.	RETENCIONES: LA IA COMO INSTRUMENTO PARA MEJORAR UN SISTEMA IMPRESCINDIBLE	1717
4.	OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES E IA.	1723
5.	TELETRAJO A LA LUZ DE LA IA: ASPECTOS FISCALES	1730
6.	LA IA Y LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL	1734
7.	ALGORITMOS Y ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1744
8.	BRECHA DIGITAL. A VUELTAS CON LA NECESIDAD DE INCENTIVOS TRIBUTARIOS A LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IA	1748
9.	¿ES NECESARIA UNA FISCALIDAD DE LA IA?	1750
10.	CONCLUSIONES	1752
	BIBLIOGRAFÍA	1753

CAPÍTULO 47. LA MOVILIDAD SOSTENIBLE ENTRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LA TRANSICIÓN DIGITAL. Aritz Romeo Ruiz.

1.	LA NECESARIA INTERACCIÓN ENTRE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y LA TRANSICIÓN DIGITAL.	1759
1.1.	La transición ecológica en el derecho de la inteligencia artificial.	1759
1.2.	La IA en el derecho climático español.	1766
2.	LA MOVILIDAD SOSTENIBLE COMO LÍNEA DE ACCIÓN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO.	1772
2.1.	El transporte doméstico: Uno de los principales focos de gases de efecto invernadero en la UE.	1772
2.2.	La movilidad sostenible entre la transición ecológica y la transición digital	1774
2.3.	La apuesta por la movilidad sostenible en España	1777

3.	¿QUÉ PUEDE HACER LA TECNOLOGÍA POR EL MEDIO AMBIENTE?	1783
3.1.	IA y tecnología para la mejora ambiental	1783
3.2.	IA y tecnología para la movilidad sostenible	1786
4.	CONCLUSIÓN	1789
	BIBLIOGRAFÍA	1790

PRÓLOGO

El inicio de una nueva etapa en el trabajo y en la regulación de las relaciones laborales

Como es sabido, la disciplina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, esto es, la que establece el marco regulatorio de las prestaciones laborales por cuenta ajena, es relativamente joven, con poco más de un siglo de desarrollo, pero que ya ha conocido cambios importantes en lo que constituye su «materia prima», que es el trabajo y su organización. Las distintas crisis económicas, los profundos cambios sociales y demográficos, la aparición de tecnologías como la informática o la robótica industrial, el desarrollo de políticas laborales de muy distinta naturaleza— intervencionista, flexibilizadora, proteccionista, desreguladora ...—, todos estos y otros factores, como las distintas etapas de la denominada globalización, han contribuido a que el Ordenamiento laboral haya experimentado alteraciones de fondo en sus instituciones fundamentales en las últimas décadas.

Sin embargo, todo apunta a que ninguno de estos cambios, por intensos que hayan podido ser, van a poder ser comparables en dimensión, intensidad y profundidad a los que están provocando y, sobre todo, provocarán la aplicación de sistemas de Inteligencia Artificial (IA) al trabajo humano y con ello a la prestación de servicios de las personas trabajadoras. Se trata además de transformaciones exponenciales, en tanto que los saltos cualitativos en los sistemas avanzados de IA no sólo se suceden a una velocidad vertiginosa, sino que sus efectos transformadores se van multiplicando y adquiriendo un carácter transversal en la organización de la empresa. Y esa transversalidad se extiende también a las relaciones laborales y a su ordenación jurídica de forma que pocas, por no decir ninguna, de sus vertientes quedan inmunes a las alteraciones provocadas por la IA, y ello sobre todo porque esta tecnología no es solo un mero instrumento de trabajo, sino también una «máquina» —término del art. 3.1 del Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA)— que reorganiza y redimensiona los mismos cimientos de la empresa en sus actividades, productos y servicios.

Innovaciones tan esenciales con base en la IA como pueden ser el contrato inteligente, un poder de dirección cada vez más marcado por decisiones automatizadas, un lugar de trabajo cada vez más evanescente y telemático, la moneda digital como forma de remuneración, la disolución de las unidades tradicionales

de identificación del tiempo de trabajo o de la clasificación profesional, o la profunda afectación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, son solo algunos de los cambios que estamos ya observando y que nos sitúa en un plazo no muy largo ante unas prestaciones de trabajo y una organización y gestión de las personas muy diferentes a las actuales.

De esta forma, la relación máquina IA-personas trabajadoras no sólo alcanza unas dimensiones desconocidas hasta el momento, sino que nos hace muy difícil prever sus futuros desarrollos, dada aquella (re)evolución exponencial de esta tecnología que hemos señalado.

Además, téngase en cuenta que la IA es el motor transformador e impulsor de las otras tecnologías que están afectando al factor trabajo, tales como la robótica o el internet de las cosas (IoT), multiplicando sus efectos de transmutación en las prestaciones laborales.

Por tanto, se nos hace difícil prever el desarrollo futuro de las relaciones laborales a manos de los sistemas avanzados de IA, especialmente por el rápido desarrollo de lo que el RIA denomina sistemas de IA de «uso general», que se caracterizan sobre todo por altos niveles de autonomía y autoadaptación y por su multifuncionalidad. Tales sistemas significan la aparición en el lugar de trabajo no sólo de un ente cada vez más inteligente —en una progresión desconocida para el ser humano—, sino que además puede adoptar decisiones automatizadas e incluso hacer tal adopción en base a «predicciones» en función la capacidad de inferencia que lo define.

Al respecto de este desarrollo futuro, y más allá de las previsiones tan inciertas sobre el nivel de pérdidas o de creación de puestos de trabajo que va a causar la IA en el mercado laboral —lo cual dependerá, entre otros muchos factores, de cada sector económico, de los niveles de cualificación, de las dimensiones de las empresas, del nivel de desarrollo del país o de las características del sistema educativo y de formación profesional—, lo que sí sabemos es que el efecto más inmediato sobre la prestación de trabajo es su progresiva transformación en la mayoría de los puestos en un nuevo «co-working» permanente y dinámico entre máquina y persona trabajadora, estableciéndose una interacción con profundas consecuencias jurídicas. La analogía más inmediata que se puede establecer con esa relación es la causada por la universalización y polivalencia del teléfono móvil, que se ha alzado en un complemento imprescindible para la inmensa mayoría de la humanidad en todas sus actividades. Por cierto, la incorporación actual de la IA a tales móviles va a facilitar enormemente la misma extensión aplicativa de esa IA en el lugar de trabajo, al ir estando la gran mayoría de las personas trabajadoras ya familiarizada con la misma en base a su uso particular.

En efecto, con este Tratado y con la participación de tan cualificado personal académico, estamos intentando entrever cómo será un marco regulatorio necesariamente diferente en base a unas relaciones laborales. La firme creencia de que los sistemas de IA van a tener progresivamente un efecto profundo en el trabajo,

en su organización, en la gestión de personas y en sus relaciones laborales, es la premisa sobre la que se basa la transformación, con distintos niveles de gradualidad e intensidad, que experimentan y experimentarán el conjunto de las instituciones jurídicas reguladoras del trabajo. Y ello es lo que nos ha llevado, diríamos incluso que nos obliga, a la conformación de este Tratado que, como el nombre indica, tiene como una primera característica aproximarse transversalmente a todas aquellas instituciones para determinar cómo se están ya viendo y se verán alteradas por este factor tecnológico tan incisivo cuyo centro va a existir una «máquina» con facultades, funciones y capacidades hasta ahora desconocidas para el ser humano, especialmente cuando algunas de ellas hemos creído que eran sólo propias y exclusivas de las personas. Al binomio empleador-empleado ahora se le suma un «centro de decisión» dotado de una inteligencia cada vez mayor y con unos efectos en el trabajo cada vez más determinantes. Cuando la normativa de la UE, especialmente el RIA, que se está adelantando en este campo a las legislaciones nacionales, se refiere a un «sistema automatizado de adopción de decisiones» en el lugar de trabajo, y ello opera mediante un sistema inteligente cada vez más perfeccionado, está implicando una alteración de profundas consecuencias en lo que han sido los procedimientos y contenidos esenciales regulatorios del trabajo, cuyas dimensiones sólo ahora podemos vislumbrar, pero que seguro que marcará, con más o menos gradualidad, un antes y después en nuestra disciplina.

Seguramente uno de los hitos jurídicos —habrá sin duda varios— que va marcando la nueva etapa histórica de nuestra disciplina en torno a los sistemas avanzados de IA vendrá dado por la aparición del RIA. Y ello porque correctamente asume, primero, que uno de los ámbitos en los que aquellos sistemas van a tener un gran impacto es en el de las relaciones laborales; y, segundo, que ese impacto puede ser de «alto riesgo» en base a los peligros que puede entrañar para los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Por tanto, este Tratado no nace en un vacío jurídico, sino que como se analiza en el mismo, tiene ya referencias legales sobre las cuales podemos ir ya alumbrando los cambios tan profundos que la IA puede representar para nuestro sistema laboral.

Descendiendo ya al contenido concreto del Tratado, una característica esencial adicional del mismo es que, aunque las relaciones laborales son su base temática esencial y que, en consecuencia, la mayoría de los capítulos se centran en los aspectos fundamentales que regula el ET, su objeto material es más amplio, y ello en dos vertientes esenciales.

Por un lado, y aunque con menor extensión, también incluimos sendos capítulos dedicados al impacto de la IA en el marco jurídico tanto de los funcionarios públicos como del trabajo autónomo, impacto que será tan significativo como en el ámbito jurídico laboral a medida que se vaya profundizando en la digitalización por IA tanto de las Administraciones Públicas como de las relaciones mercantiles y civiles entre empresas y trabajadores autónomos. El que el título del Tratado se

refiera respecto a la IA a «relaciones de trabajo», y no a «relaciones laborales», obedece a esta incorporación del trabajo funcionarial y autónomo.

Por otro lado, también incorporamos, junto a la perspectiva técnica y organizativa de la IA en los capítulos introductorios, una parte final en la que abordamos, también desde la óptica jurídica, una serie de temas que podríamos denominar «paralaborales» por su muy estrecha conexión con la relación laboral en sí, como pueden ser aspectos de protección de datos, fiscales, migratorios, de empleo, de formación profesional o de sostenibilidad. De esta forma, con esos capítulos introductorios y finales, hemos querido ofrecer una visión más completa de materias contextuales de la relación laboral en las que también está teniendo un gran impacto la aplicación de la IA y que sin duda afectará a su interacción con esa relación.

Continuando con el contenido de este Tratado, hemos creído conveniente su división temática en ocho Partes, que pretende facilitar su mejor ordenación en una obra tan extensa como plural, partes que a su vez contienen capítulos cada uno realizado por diferentes autores/as.

En la Parte Primera, como ya hemos indicado, se abordan dos temas introductorios que pretenden hacer comprender las premisas técnicas y las consecuencias organizativas de los sistemas de IA y que van a ayudar a contextualizar las distintas dimensiones jurídicas de tales sistemas desde la perspectiva laboral.

En la Parte Segunda, sus capítulos van a analizar el marco jurídico general de la IA y sus implicaciones para nuestro Ordenamiento. Antes de ello, sin embargo, se van a estudiar tanto dimensiones ético-jurídicas de la IA y las posibilidades de control axiológico de aquélla como las bases generales del denominado ya «Derecho Algorítmico», que se examina también desde la perspectiva laboral. Ello nos va a servir de base para considerar ese marco regulatorio general de la IA en sus implicaciones laborales desde la perspectiva de las normas europeas —Convenio Marco del Consejo Europeo, Reglamento de IA, Directiva de Plataformas— y de las españolas básicas —Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y Estatuto del Trabajo Autónomo—. Sin perjuicio de que tales normas van a ser objeto de análisis más detallados en capítulos posteriores, se pretende, en este momento, ofrecer una visión más general de partida.

La Tercera Parte, la más extensa del Tratado, está dedicada al análisis particularizado del impacto de los sistemas de IA en la ordenación jurídica de las relaciones laborales, tanto de las individuales como de las colectivas. Con una lógica metodológica muy próxima a la seguida en los distintos capítulos y secciones que contiene el ET, esta Parte se divide en apartados en los que sus capítulos abordan desde la perspectiva del efecto transformador de la IA los siguientes temas: los sujetos de la relación laboral y las distintas fuentes normativas y de obligaciones y derechos contractuales; los derechos, especialmente los fundamentales, y los deberes de esos sujetos; la fase precontractual de la relación laboral y, posteriormente, la forma del contrato de trabajo y de las modalidades contractuales; los elementos y condiciones esenciales en el contrato de trabajo tales como la clasi-

ficación profesional, el tiempo de trabajo, el lugar de trabajo, la remuneración, y la retención del talento y del conocimiento empresarial, instituciones todas ellas que van a ser redefinidas sustancialmente por la aplicación de la IA al trabajo; el papel de las causas técnicas/tecnológicas entre las que se incluye las relacionadas con la aplicación laboral de la IA en vicisitudes esenciales de la relación laboral como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o el despido colectivo y objetivo; el protagonismo del «ente tecnológico» (IA) —y no solo el económico— en la determinación de la subrogación empresarial; la protección de la salud y seguridad en el trabajo, tan enormemente afectada por la IA, especialmente en su dimensión salud mental; las peculiaridades jurídicas del trabajo en plataformas como configuradas en la Directiva comunitaria y que en gran medida están estableciendo las bases regulatorias de derechos y obligaciones en trabajos con IA más allá de las plataformas; las implicaciones de la IA en las relaciones laborales de la pequeñas y microempresas, que sin duda presentan propias peculiaridades por el carácter organizativo diferente a las de la mediana y gran empresa; y, por último, terminando esta tercera Parte del Tratado, el análisis del impacto de la IA en los derechos colectivos —sujetos colectivos, participación en la empresa, negociación colectiva, medidas de conflictos colectivos y su solución autónoma no judicial—, cuya reconfiguración en base a aquella tecnología va a afectar a cuestiones tan importantes, por mencionar algunas, como una estructura de negociación colectiva tendencialmente más descentralizada, un proceso de negociación más ágil e informado, una extensión y cambio en las materias prioritarias a regular por los convenios o acuerdos colectivos o una redefinición en los medios de solucionar los conflictos colectivos con ayuda de la IA y del impacto de la huelga en empresas muy automatizadas.

La Parte Cuarta aborda en sendos capítulos la trascendencia de la IA en las prestaciones de servicios de las personas trabajadoras autónomas y del personal funcionarial, poniéndose de relieve en ambos casos que existen elementos jurídicos comunes a los identificados en la relación laboral, pero otros también claramente diferenciados, en un caso por la especial relación de subordinación existente en la Función Pública, y en otro por la influencia que la autonomía de la voluntad tiene en la relación contractual del trabajo autónomo —incluso del TRADE— con los clientes y usuarios de sus servicios.

La Parte Quinta está dedicada al impacto de los sistemas de IA en el Derecho de la Seguridad Social, impacto que es global en todas sus instituciones principales y que aquí se analizan, en un encomiable esfuerzo de síntesis, en sus términos más generales. Es lógico considerar que las importantes transformaciones en el trabajo por la IA van a redefinir a medio y largo plazo instituciones centrales del sistema de Seguridad Social, además de la influencia que esa tecnología va a tener en su organización interna y relacional con los ciudadanos.

Las Partes Sexta y Séptima, también en términos sintéticos, analizan lo que sin duda va a representar cambios muy significativos en las reglas jurídicas resultantes

de la implantación de sistemas de IA en la ordenación tanto de la Administración Laboral, y muy en especial en el ámbito de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la Jurisdicción Social, en el que se plantean temas no menores como pueden ser la agilización de los trámites procesales por la implantación de la IA o, más trascendente aún, su aplicación en el desarrollo de lo que se ha denominado como «justicia predictiva», esto es, la posibilidad de predecir con mínimos márgenes de error y en base a la acumulación ingente de datos sobre los precedentes jurisprudenciales el posible resultado de un litigio.

Finalmente, en la Parte Octava, como ya indicábamos, abordamos desde la óptica jurídica en diversos capítulos una serie de temas que hemos denominado como «paralaborales» al mantener una muy estrecha conexión con la relación laboral, conexión que se va a ver afectada por la implantación de sistemas de IA tanto en sus propios ámbitos como en la prestación de trabajo, tales como las materias de protección de datos, tan decisivas en el desarrollo legal de esos sistemas; las fiscales, que sin duda van a tener que ser redefinidas en base a la transformación temporal, locativa y funcional del trabajo prestado; las migratorias, que conocen ya, como demuestra su tratamiento de alto riesgo en el RIA, profundos cambios en su control y desarrollo; de políticas de empleo, políticas que se enfrentan a grandes retos derivados de la automatización y transformación en las funciones laborales que facilita la presencia de la IA en la evolución y dinámica del mercado de trabajo; las políticas de formación profesional, con los desafíos derivados del surgimiento de cualificaciones y necesidades «recualificativas» ligadas a nuevos conocimientos y especialidades que las nuevas funciones neotecnológicas van a requerir de la población activa; y, por último, aunque no por ello menos trascendente, el examen de las conexiones existentes entre la implantación laboral de sistemas de IA y las políticas públicas y privadas corporativas de sostenibilidad, principalmente conectadas a las determinadas por las nuevas formas de movilidad.

Como puede comprobarse, hemos intentado ser ambiciosos en nuestro objetivo temático del Tratado, aunque desde luego no queremos con ello decir que hemos sido exhaustivos. Los efectos de la implantación de los sistemas de IA en el trabajo son tan amplios en sus consecuencias jurídicas que, sin duda, hay aspectos y puntos que quedan por tratar, aunque desde luego los más esenciales en la actualidad están aquí incluidos.

Ello nos lleva a una constatación esencial sobre el carácter «abierto» y «en progreso» que queremos darle a este Tratado. Dado que, como hemos señalado reiteradamente en este Prólogo, la IA como tecnología y sus efectos transformadores en la empresa y en el lugar de trabajo están conociendo nuevas evoluciones de forma regular, nuestra idea es que este sea un Tratado también dinámico para que pueda ir recogiendo desde la perspectiva jurídica las consecuencias regulatorias de esas evoluciones. Por tanto, no se trata de una obra última o cerrada, sino de una primera edición que pretende ir siendo actualizada en sus capítulos ahora incluidos e incorporando otros nuevos que reflejen debidamente aquella evolución

tan vertiginosa de la IA en sus consecuencias cambiantes para la ordenación jurídica de las relaciones laborales.

Una última y obligada consideración ha de ser de agradecimiento. Por un lado, desde luego, a los autores/as por el gran esfuerzo que la elaboración de sus respectivos capítulos en este Tratado les ha representado, teniendo en cuenta que, en la mayoría de los casos, han debido enfrentarse no ya a una ausencia de normativa española en materia de IA desde la perspectiva laboral y no laboral, sino también a una carencia generalizada de jurisprudencia y, en menor medida, de doctrina académica. La consecuencia de este relativo vacío es que se han visto en la obligación de hacer un considerable y laudable esfuerzo de creación y desarrollo dogmático. Por otro, a la editorial La Ley-Aranzadi que nos ha dado una vez más la confianza para la publicación de este novedoso Tratado y todas las facilidades para llevar a cabo nuestro trabajo de dirección y coordinación en esta tarea.

PS. Estando esta obra en prensa, hemos sabido del fallecimiento del profesor Pérez Jimenez, coautor del primer capítulo de este Tratado. Queremos expresar nuestro pesar por ello al mismo tiempo que poner de relieve la gran obra de este prestigioso investigador y docente precisamente en este campo de la inteligencia artificial, siendo un honor para todos los participantes en el Tratado que sea él quien lo introduzca.

Salvador del Rey Guanter
Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Carolina Gala Durán
Manuel Luque Parra
Antonio Valverde Asencio

1. DEFINIENDO EL SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA

1.1. *¿De qué hablamos cuando hablamos de sistemas de inteligencia artificial y de sistemas algorítmicos?*

Dada la complejidad técnica y la opacidad propia de los algoritmos y de los sistemas de inteligencia artificial (en adelante, IA), puede afirmarse, de entrada, que la transparencia constituye una herramienta fundamental para controlar la implantación de sistemas de programación algorítmica y de sistemas de inteligencia artificial y la toma de decisiones empresariales basada en los resultados de salida de esos sistemas, ya se trate de sistemas de gestión de datos basados en reglas y programación algorítmica, ya se trate de sistemas de IA basados en el aprendizaje automático a partir de los datos de entrada recopilados.

Esta última distinción no responde a una mera cuestión terminológica, sino que realmente encierra importantes efectos o potencialidades cuando aparece referida al principio de transparencia, pudiéndose sostener que la transparencia entendida en sentido amplio se debería proyectar no sólo sobre los sistemas de IA en sentido estricto, sino también sobre los sistemas de gestión de datos basados en programación algorítmica, que no aprenden necesariamente de los datos para hacer predicciones, sino que se limitan a cruzar los datos siguiendo unas instrucciones de programación.

Sin embargo, como se verá más adelante, mientras que el Reglamento IA parece manejar un concepto de transparencia limitado al uso de sistemas de IA en sentido estricto, la Directiva sobre plataformas digitales de trabajo, y la propia normativa española sobre información algorítmica en el ámbito laboral, articulan un principio de transparencia de mayor alcance, que incluye cualquier uso de algoritmos en el lugar de trabajo para la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo y empleo.

Ese alcance omnicomprensivo también está presente en el Reglamento General de Protección de Datos, que, pese a no referirse en ningún momento ni a los sistemas de inteligencia artificial, ni siquiera a los sistemas de programación algorítmica, viene a reconocer un derecho a la explicabilidad de las decisiones automatizadas con incidencia en personas físicas en el contexto del tratamiento de datos personales.

1.2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de transparencia algorítmica?

La transparencia hace posible la trazabilidad, la auditabilidad y la rendición de cuentas, si bien, como sostiene MERCADER UGUINA⁽²⁾, ello parece entrar en conflicto con el carácter reservado de los algoritmos, que constituyen verdaderos secretos empresariales que las empresas tratan de cerrar a cualquier conocimiento público.

Aunque la transparencia no puede evitar por sí sola ni los resultados discriminatorios, ni la posible conculcación de otros derechos fundamentales, es lo cierto que resulta imprescindible para permitir el control individual y colectivo de las decisiones empresariales total o parcialmente automatizadas y la tutela de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Llegados a este punto, es preciso entrar a definir el concepto mismo de transparencia.

A nivel de *soft law*, contamos con numerosas guías para una IA ética. Hasta abril de 2019, JOBIN et al. (2019) identificaron un total de 84 guías. Los autores ponen de relieve que, a pesar de que existe consenso en defender que la inteligencia artificial debe ser ética, lo cierto es que resulta controvertida la cuestión relativa a qué exigencias éticas, estándares técnicos y buenas prácticas son necesarias para su realización. El estudio de JOBIN et al. (2019) revela una convergencia global en torno a cinco principios éticos (transparencia, justicia y equidad, no maleficencia, responsabilidad y privacidad), con divergencias sustanciales en cuanto a cómo se interpretan estos principios y cómo deben implementarse. Además, los autores destacan que la transparencia es el principio más prevalente en la literatura actual, si bien existe una variación significativa en cuanto a la interpretación, la justificación, el ámbito de aplicación y el modo de lograrlo. Las referencias a la transparencia incluyen esfuerzos para aumentar la explicabilidad, la interpretabilidad u otros actos de comunicación y divulgación⁽³⁾.

A nivel europeo, cabe destacar que el Grupo de Expertos de Alto Nivel sobre la IA, creado por la Comisión Europea, presentó el 8 de abril de 2019 unas Directrices éticas para una inteligencia artificial fiable. Las Directrices enumeran siete requisitos que deben cumplir los sistemas de IA, entre los que se encuentra el principio de transparencia, que incluye la trazabilidad, la explicabilidad y la comunicación, con el alcance que se expone a continuación.

La trazabilidad significa que los conjuntos de datos y los procesos que dan lugar a la decisión del sistema de IA, incluidos los relativos a la recopilación y etiquetado de los datos, así como a los algoritmos utilizados, deberían documentarse con el

(2) MERCADER UGUINA, Jesús, «Pintando la caja negra: ¿qué debe entenderse por "derecho a obtener información significativa sobre la lógica aplicada" por los algoritmos? », *El Foro de Labos*, mayo 2025.

(3) JOBIN, Anna, IENCA, Marcello, VAYENA, Effy (2019), «The global landscape of AI ethics guidelines», *Nature Machine Intelligence*, Vol. 1, 2019, 389-399. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2>

fin de posibilitar la trazabilidad y aumentar la transparencia. Esto también es aplicable a las decisiones que adopte el sistema de IA. La trazabilidad, por tanto, facilita la auditabilidad y la explicabilidad.

La explicabilidad se refiere a la capacidad de explicar tanto los procesos técnicos de un sistema de IA como las decisiones humanas asociadas. La explicabilidad técnica requiere que las decisiones que adopte un sistema de IA sean comprensibles para los seres humanos y estos tengan la posibilidad de rastrearlas y de reclamar una explicación adecuada del proceso de toma de decisiones del sistema de IA. Dicha explicación debería ser oportuna y adaptarse al nivel de especialización de la parte interesada. Además, debería ser posible disponer de explicaciones sobre la medida en que el sistema de IA condiciona e influye en el proceso de toma de decisiones de la organización.

Por último, la comunicación implica que los sistemas de IA no deberían presentarse a sí mismos como humanos ante los usuarios; las personas tienen derecho a saber que están interactuando con un sistema de IA. Por lo tanto, los sistemas de IA deben ser identificables como tales. Además, cuando sea necesario, se debería ofrecer al usuario la posibilidad de decidir si prefiere interactuar con un sistema de IA o con otra persona, con el fin de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales.

En la misma línea, la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas [2020/2012(INL)], subraya que las y los consumidores deben tener derecho a ser debidamente informados de manera comprensible, oportuna, normalizada, exacta y accesible de la existencia, el razonamiento, el posible resultado y las repercusiones de los sistemas algorítmicos, así como de la manera de contactar con un ser humano con poder de decisión y de cómo se pueden verificar, impugnar de manera útil y corregir las decisiones del sistema.

A nivel interno, la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) 2024, aprobada por Consejo de Ministros en mayo de 2024, se articula en torno a tres ejes fundamentales (i) reforzar las palancas clave para el desarrollo de la inteligencia artificial (ii) facilitar la expansión de la inteligencia artificial en el sector público y privado fomentando la innovación y la ciberseguridad y (iii) desarrollar una inteligencia artificial transparente, responsable y humanística.

Por su parte, y en la misma línea, la Carta de Derechos Digitales contempla el derecho al desarrollo de sistemas de inteligencia artificial que establezcan condiciones de transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza, exigiendo que la información facilitada sea accesible y comprensible.

En esencia, la transparencia se concibe como la explicabilidad técnica del funcionamiento y la lógica del sistema.

De lo expuesto se deriva que las guías existentes sobre una IA ética constriñen la aplicabilidad del principio de transparencia a los aspectos técnicos de los sistemas de IA, sin extenderlo al impacto sobre los derechos fundamentales de tales sistemas, en particular al impacto de género, ni a los aspectos socioeconómicos que emergen en los procesos de producción de inteligencia artificial. Como sostiene CASILLI⁽⁴⁾ (2024), a pesar del alto valor que la industria de la IA otorga a su fuerza laboral visible de desarrolladores de software, científicos de datos e ingenieros informáticos, tiende a ignorar e invisibilizar a sus micro trabajadores de nivel inferior que son indispensables, a pesar de realizar tareas de datos repetitivas y a menudo no cualificadas. Son estos humanos invisibles los que intervienen en varias etapas durante el proceso de desarrollo de modelos de aprendizaje automático: el entrenamiento inicial de los modelos (generación y anotación de datos); la verificación de sus resultados después de la implementación; y, a veces, realizando la corrección en tiempo real o «suplantación» de sistemas de IA. El autor subraya que esto contradice algunos de los principios fundamentales esbozados en las cartas éticas de IA, incluyendo la equidad, la justicia y la transparencia.

En efecto, no podemos reducir el impacto social de la IA a una cuestión técnica y por ello la transparencia no debería limitarse a la explicabilidad técnica de los sistemas de IA, sino que, yendo más allá, debería alcanzar a una evaluación de impacto de los sistemas de IA sobre los derechos fundamentales y otros derechos laborales, especialmente desde una perspectiva de género, así como al conocimiento de los procesos de entrenamiento y validación de datos que hacen posible el funcionamiento de los sistemas de IA, y que, a menudo, son llevados a cabo por parte de personas trabajadoras que operan de forma descentralizada, mediante cadenas de subcontratación, en los países del Sur Global, África y Latinoamérica, mediante fórmulas de trabajo informal y sujetas a condiciones de trabajo precarias.

Por otro lado, las guías sobre una IA ética tampoco parecen poner el acento en la necesidad de conocer los datos de entrenamiento del sistema de IA y la finalidad de su recogida, y garantizar, en su caso, el acceso a los datos de carácter personal que son gestionados por los sistemas de IA para la toma de decisiones automatizadas que afectan a personas físicas. En nuestra opinión, el principio de transparencia debería exigir no sólo el conocimiento técnico del sistema de IA y la comprensión del conjunto de reglas en que consiste la lógica algorítmica, sino también garantizar —no sólo reconocer— el derecho de acceso a los datos personales que gestionan los sistemas de IA con implicaciones concretas sobre personas físicas, y cuya explotación e interacción permite al modelo de IA aprender y mejorar en un proceso iterativo continuo, generando un auténtico *know how* empresarial.

Llegados a este punto, resulta necesario plantearse si existe base jurídica para la exigencia del principio de transparencia y, en su caso, con qué alcance.

(4) CASILLI, Antonio A., «End-to-end» ethical AI. Taking into account the social and natural environments of Automation», en PONCE DEL CASTILLO, Aida (ed.) (2024) *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI, pp. 83-92.

1. EL IMPACTO GENERALIZADO Y TRANSVERSAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: EL LIMITADO PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La inteligencia artificial, como manifestación específica de la digitalización como transformación tecnológica en el ámbito de las relaciones laborales, se caracteriza por su capacidad de desplegarse de manera generalizada en todas las relaciones sociales y, en concreto, dentro de las relaciones laborales. Posiblemente en estos momentos nos encontramos en una fase todavía inicial y embrionaria de su despliegue, pero, por asimilación con lo que sucede más ampliamente con la digitalización, la aplicación de la inteligencia artificial es previsible que en un futuro próximo se encuentra presente de manera generalizada en las relaciones laborales para el conjunto de los sectores productivos, para todo tipo de empresas y para un elevado número de actividades profesionales.

A su vez, este rasgo de generalización va a venir acompañado igualmente de un impacto transversal, en el sentido de que el despliegue de la inteligencia artificial puede tener efectos sobre las vertientes más diversas de lo laboral, tanto desde la perspectiva individual como de la colectiva, por tanto, con influencia sobre el funcionamiento de un significativo número de las instituciones clásicas de las relaciones laborales.

En este terreno también es previsible que el despliegue de la inteligencia artificial vaya a tener, si no lo está teniendo ya en el momento presente, un cierto impacto sobre la negociación colectiva. Precisamente, algunos estudios recientes se han ocupado de esta relación entre inteligencia artificial y negociación colectiva. Se trata de estudios que abordan sobre todo la perspectiva de la intervención por parte de los convenios colectivos. Dicho de otro modo, esos estudios se han ocupado sobre todo de la posible incorporación por parte de los convenios colectivos del despliegue de la inteligencia artificial a la regulación de diversas materias típicas pactadas en estos convenios. Se realiza un análisis tanto de la intervención negocial anticipándose al Reglamento europeo sobre inteligencia artificial, como es el caso del acuerdo marco europeo sobre digitalización de 2020, y de la paralela normativa estatal nacional como es el caso emblemático del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva con su correlativa implementación a través de convenios colectivos emblemáticos antes de la aprobación del Reglamento de la Unión Europea sobre inteligencia artificial, como una vez aprobada esta normativa

pública el papel adicional asumido por parte de los textos convencionales. Menor atención se le ha prestado a la otra vertiente de posible análisis, es decir a la negociación colectiva como proceso de actividad sindical y empresarial, en qué medida podría utilizarse la negociación colectiva en el desarrollo del procedimiento de negociación desde su inicio hasta la firma del acuerdo colectivo entre las partes.

Dentro de esos estudios viene a presentarse como lugar común o afirmación de principio que la negociación colectiva puede asumir o deber desarrollar un papel decisivo en este terreno, con expresiones tales como «el necesario protagonismo», «una de las mejores vías», «un papel importante»; o bien en términos propositivos se manifiesta la necesidad de «una mayor y mejor regulación» por parte de la negociación colectiva. En realidad, se trata de una toma posición que en reiteradas ocasiones se manifiesta en relación con las muy diversas instituciones que se integran en el ordenamiento laboral, para afirmar que la negociación colectiva presenta o debe presentar una influencia decisiva en su regulación. En cualquier materia que se trate viene a resultar habitual la valoración del papel central que el convenio colectivo debe tener en su regulación.

Eso sí, en la práctica totalidad de las ocasiones se trata de una petición de principio, sin justificar las circunstancias que fundamentan o determinan ese papel central que se le otorga al convenio colectivo, sin valorar cual es el grado de plenitud o de carencia regulativa por parte de la normativa estatal, el análisis del tipo de remisiones legales a los convenios colectivos en esta materia y, por tanto, sin apenas concretar los aspectos en los que se incide o se debería incidir por parte de la negociación colectiva.

Sin negar que el convenio colectivo efectivamente puede presentarse como un elemento complementario de regulación de diversos aspectos relacionados con la inteligencia artificial, así como que el despliegue de éste pueda incidir sobre la negociación colectiva como proceso, está por demostrar todo ello vaya a presentar un elevado impacto y que realmente vaya a presentarse como un elemento central de la materia. Por el contrario, nuestra hipótesis de partida, todavía a confirmar, es que la negociación colectiva, tanto en su vertiente de proceso como en su vertiente de resultado convencional presenta un limitado papel en relación con la inteligencia artificial.

Comprobémoslo sucesivamente a partir de ahora para cada una de las dos vertientes identificadas: la negociación colectiva como proceso y el convenio colectivo como resultado.

2. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO PROCESO

2.1. El carácter artesanal de la negociación colectiva

Tal como hemos indicado, los análisis que se ha realizado acerca del binomio entre negociación colectiva no abordan prácticamente la perspectiva del proceso

negocial, centrándose casi exclusivamente en el contenido de lo pactado en los convenios colectivos. Sin embargo, conviene preguntarse en qué medida el despliegue de la inteligencia artificial se puede producir a lo largo del proceso negocial, incluso al marco en el que éste se desarrolla.

Ciertamente la digitalización puede proporcionar una información muy completa a los protagonistas de la negociación colectiva, en términos que le facilite conocer los posibles efectos de lo que están negociando, incluso propicie un mejor acercamiento de las posiciones entre las partes. Sin embargo, a nuestro juicio lo más relevante es que el proceso negociador como tal es el resultado de la intervención directa de las personas, en concreto de quienes actúan como protagonistas del proceso negociador en representación de los intereses de trabajadores y empresarios. Dicho de otro modo, el proceso negociador tiene mucho de artesanal, de modo que la intervención humana resulta difícilmente sustituible. Desde luego, resulta difícilmente sustituible por un sistema de inteligencia artificial generativa, ni siquiera en tono menor vía procesos de decisión semiautomatizados, en términos tales que a través del sistema se sustituya a los integrantes de la mesa de negociación colectiva. De producirse algún tipo de sustitución de la misma, habríamos eliminado la negociación colectiva como tal, que dejaría de ser un proceso de búsqueda del equilibrio de intereses entre las partes. Incluso se concibiéramos al sistema de inteligencia artificial como un a modo de tercero que resuelve el conflicto a modo de «arbitraje» virtual, dejaríamos de situarnos en la negociación colectiva como proceso contractual.

2.2. *Impacto sobre la estructura negocial*

Mayor recorrido podría tener el impacto del despliegue de la inteligencia artificial sobre la estructura de la negociación colectiva, lo que se puede presentar en diversas vertientes. Eso sí, salvo para algunos concretos aspectos, en general a estas alturas, en esta primera fase en el despliegue de la inteligencia artificial en el plano laboral, puede resultar prematuro calibrar los principales efectos sobre la estructura de la negociación colectiva. Con esa advertencia de cautela efectuamos las consideraciones que siguen.

La primera cuestión a abordar sería la relativa al posible impacto sobre la tasa de cobertura de la negociación colectiva. En concreto la cuestión a plantearse es si en ese marco, a resultas de la emergencia de nuevos empleos o bien de nuevas actividades empresariales derivados del despliegue de la inteligencia artificial, podría producirse cierto tipo de desplazamientos, en el sentido de que estos nuevos empleos y/o nuevas actividades empresariales se podrían desplazar hacia ámbitos externos a lo que actualmente constituye el espacio de cobertura por parte de nuestro vigente mapa de la negociación colectiva.

Respecto de los nuevos empleos, la incertidumbre se situaría en torno a la posibilidad de que la inteligencia artificial pudiera provocar articulación de los mismos a través de formas de trabajo autónomo que, como tales se situaran fuera

de la legislación laboral y, por efecto derivado, de la negociación colectiva. Se trata de un pronóstico que ya se efectuó por parte de algunos en los primeros debates desarrollados en el marco más amplio de la digitalización. La emergencia de nuevas formas de trabajo a través de plataformas digitales y en general de profundización en la descentralización productiva por parte de ciertas empresas hacía presumir a algunos que ello desembocaría en un desplazamiento importante de los ocupados desde el trabajo subordinado hacia el trabajo autónomo. Después de un tiempo razonable de experiencia, puede considerarse que esos pronósticos no se han materializado, pues no sólo mantenemos la tradicional alta tasa de trabajo asalariado, sino que se advierte un cierto declive del trabajo por cuenta propia. Sin entrar en mayores detalles, según la Encuesta de Población Activa, en estos momentos, los trabajadores autónomos sin empleados a su servicio representan apenas el 10,45 % de los ocupados, frente al 85 % de ocupados. El peso del trabajo asalariado viene creciendo paulatinamente, pero de forma continuada, desde el año 2013, año en el que se situó en el 81,8 %, de modo que en este período se ha producido un incremento de 3 puntos porcentuales. Si esto puede afirmarse en general respecto del fenómeno amplio de la digitalización, no parece que algo diferente vaya a suceder con la inteligencia artificial. A estos efectos, cabe considerar que la inteligencia artificial presenta una incidencia muy importante sobre cierto tipo de trabajos que podrían desaparecer o bien alterarse en su contenido, pero no por ello alterarse cualitativamente en cuanto a la naturaleza jurídica, subordinada o autónoma que vincula a las partes. Más aún, la inteligencia artificial puede desplegarse en las empresas, de modo que aporte rápida capacidad de adaptación a los requerimientos productivos o de mercado, sin por ello tener que acudir a formas superiores de trabajo autónomo respecto del pasado.

Respecto de las posibles nuevas actividades empresariales, lo más inmediato en lo que podríamos pensar es en la aparición oportunidades de negocio vinculadas al asesoramiento en la gestión del despliegue de la inteligencia artificial. La complejidad técnica del despliegue de la inteligencia artificial puede conducir a que las empresas externalicen como tal estos servicios, de modo que emerjan proveedores de servicios conectados con la inteligencia artificial. Como es obvio, se trataría de empresas de alta capacidad de innovación que precisaría de profesionales de alta cualificación en el ámbito de la inteligencia artificial, de principio contratados como empleados de las mismas. Desde la perspectiva concreta que estamos analizando aquí, el interrogante sería el de determinar hasta qué punto las actuales definiciones de los ámbitos funcionales de los vigentes convenios colectivos podrían integrar en su seno a este tipo de nuevas actividades empresariales vinculadas a la inteligencia artificial, acogiéndolas dentro de la actual estructura de la negociación colectiva y, como tales, manteniendo las actuales altas tasas de cobertura negocial. Dada la versatilidad de algunas unidades negociales, la respuesta puede ser positiva, en términos tales que no habría mayores dificultades en integrarlos dentro de

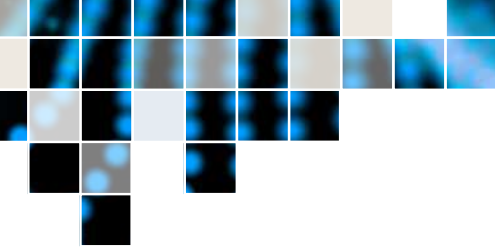
los vigentes convenios de ingeniería y de consultoría. Caso de que no fuese así, sería oportuno abrir el debate en torno al envejecimiento de las definiciones de los ámbitos funcionales de los convenios colectivos, que constituye cada vez más en una importante asignatura pendiente de nuestro modelo de negociación colectiva. En todo caso, el interrogante viene resuelto recientemente cuando algunos textos convencionales lo integran expresamente dentro de su ámbito funcional (convenio colectivo estatal de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, convenio para la empresa Eltec It Services). Paradójicamente es un convenio que, aunque incluye estas actividades de inteligencia artificial dentro de su ámbito de aplicación, sin embargo, no contienen regulación alguna en relación con la materia.

Elemento referencial importante a estos efectos es el de tomar en consideración la tasa de cobertura negocial respecto del total de población ocupada potencial destinataria de la regulación en la materia en el Estatuto de los Trabajadores, dato que marca la potencialidad de la estructura de la negociación colectiva. Los últimos datos disponibles al efecto indican que la tasa de cobertura total se sitúa en torno al 92 %, cifra que en términos prácticos supone que es una tasa que abarca a casi la totalidad de esa población ocupada, si descontamos a quienes prestan servicios en el servicio doméstico, que por sus características de alta diseminación es inviable que se logren identificar los interlocutores legitimados para negociar en este ámbito. En términos comparativos, ello supone que España es de los países con tasa de cobertura negocial más elevada del conjunto de países europeos, sólo superada por algún concreto caso como es el de Austria. A la vista de ello, habrá que estar a la expectativa para comprobar si ese porcentaje tan elevado de cobertura se mantiene en el futuro y, en particular, de verificarse algún tipo de cambios, ello pudiera imputarse al despliegue de la inteligencia artificial. De poder aventurarse algo al respecto sería que las consideraciones anteriores nos llevarían a presumir que la inteligencia artificial no es previsible que vaya a tener apenas impacto sobre la estructura negocial desde la perspectiva de su tasa de cobertura.

Complementario a dato en bruto de que determinados trabajadores y empresas se encuentren o no incluidos dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos, es el alcance de su inclusión en cuanto a la intensidad con la que se regulan sus condiciones de trabajo vía texto convencional. El interrogante a estos efectos es el de preguntarnos hasta qué punto se puede estar produciendo un proceso de intensificación de la llamada individualización de las relaciones laborales, especialmente para determinados tipos de trabajo, entre ellos una vez más como resultado del despliegue de la inteligencia artificial. El elemento a valorar es hasta qué punto, a pesar de que existan un convenio colectivo de referencia en sede teórica regulados de las condiciones de trabajo de los trabajadores, esa individualización esté provocando que el grado de incidencia de la negociación colectiva

en la medida en que muchas condiciones de trabajo en lo concreto escapan a su intervención, bien porque se residen cada vez más en el pacto individual y, en particular, en el ámbito de los poderes unilaterales del empleador. A estos efectos, la valoración de partida sería que los sistemas de inteligencia artificial, especialmente los que pertenecen a la categoría de los generativos, presenta una capacidad tiempo de procesar de entrada una notable cantidad de información, sucedida por la virtualidad de inferencia de salida, adaptando la fórmula de gestión adecuada de manera personalizada a la situación de cada trabajador. Esa gestión masiva de datos puede materializarse en una uniformidad de tratamiento a efectos de gestión laboral, que desemboca en decisiones de carácter colectivo, pero también pueden concretarse en decisiones adaptadas de forma individual para cada empleado; en todo caso, ambas residenciadas en el campo de los poderes de decisión unilateral del empleado, que, como tales, escapan al campo de influencia de la negociación colectiva. En esos términos, procesos que en el pasado se articulaban por una fuerte capacidad de incidencia de la negociación colectiva, puede suceder que a resulta del despliegue de la inteligencia artificial escapen fuera de la misma. No obstante, también cabría hipotizar que esa irrupción de la inteligencia artificial en la articulación de las decisiones de gestión del trabajo, sin perjuicio de que puedan incrementar los espacios de decisión empresarial, al propio tiempo provoquen nuevas técnicas de intervención de la negociación colectiva; ahora se trataría de comprobar hasta qué punto cabría establecer reglas de procedimiento, en clave como veremos a continuación de transparencia y de control, que permitiesen una cierta influencia por parte de la negociación colectiva de esos espacios de posible ampliación de la esfera de los poderes empresariales de carácter unilateral. En estos momentos iniciales del despliegue de la inteligencia artificial resulta difícil diagnosticar los que está sucediendo y, menos aún, pronosticar las líneas de tendencia en el inmediato futuro, por lo que no cabe, sino estar atentos a la evolución de las prácticas empresariales y de su posible impacto sobre la incidencia real de la negociación colectiva.

Para concluir con esta primera perspectiva de análisis, convendría también apuntar que el despliegue de la inteligencia artificial, en la medida en que su plasmación sobre todo se materializa en el ámbito decisorio del empleador, cabría que para ciertos aspectos el convenio de empresa se presente como más idóneo de actuación respecto del convenio colectivo sectorial. Ello no implica inviabilidad de protagonismo del convenio sectorial, tal como demuestra en la práctica lo que está sucediendo con la actuación de los concretos procesos negociales en este ámbito sectorial. Pero, ello no excluye que, sobre todo si lo referimos a empresas de medianas y grandes dimensiones, el convenio colectivo de empresa pueda asumir un papel de protagonismo más decidido, en la medida en la que puede actuar sobre el terreno de lo concreto, de la específica forma como cada empresa proceda a efectuar el despliegue de la inteligencia artificial en el ámbito de la gestión del empleo y de las condiciones de trabajo.



Más allá de las previsiones actuales tan inciertas sobre el nivel de pérdida o de creación de trabajo que va a causar la Inteligencia Artificial (IA) en el mercado laboral, lo que sí sabemos es que el efecto más inmediato sobre la prestación laboral es su progresiva transformación en la mayoría de los puestos en un nuevo «co-working» permanente y dinámico entre la IA y la persona trabajadora, estableciéndose una interacción con profundas consecuencias jurídicas. Con este Tratado y con la participación de tan cualificado personal académico, pretendemos entrever cómo será un marco regulatorio necesariamente diferente en base a la firme convicción de que los sistemas de IA van a tener progresivamente un efecto muy relevante en la organización del trabajo, en la gestión de personas y en sus relaciones laborales, transformando con ello el conjunto de las instituciones jurídicas reguladoras del trabajo. De ahí que este Tratado tenga como característica esencial aproximarse transversalmente a todas aquellas instituciones para delimitar cómo se están ya viendo y se verán alteradas por este factor tecnológico tan incisivo en cuyo centro va a existir una «máquina» con facultades, funciones y capacidades hasta ahora desconocidas para el ser humano, especialmente cuando algunas de ellas hemos creído que eran sólo propias y exclusivas de las personas. Al binomio empleador-empleado de la tradicional relación laboral ahora se le suma un «centro de decisión» dotado de una inteligencia cada vez mayor y con unos efectos jurídicos y organizacionales en el trabajo cada vez más determinantes.

ISBN: 979-13-87743-05-5

