

Trabajo, derechos y algoritmos: la inteligencia artificial como reto para el derecho del trabajo

María del Carmen Rodríguez Pérez

Doctora en Derecho

<https://orcid.org/0009-0001-1527-7788>



Este trabajo ha obtenido el **Segundo Premio Estudios Financieros 2025** en la modalidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El jurado ha estado compuesto por: doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, doña María del Rosario Cristóbal Roncero, don Joaquín Merchán Bermejo, don Fernando Ruiz Linaza y doña Raquel Vicente Andrés. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

Extracto

La irrupción de la inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral ha transformado profundamente la organización del trabajo, la gestión empresarial y las relaciones laborales. Desde la selección de personal hasta la supervisión del rendimiento, la IA permite automatizar decisiones clave, pero también plantea riesgos graves de discriminación, opacidad y vulneración de derechos fundamentales. La gestión algorítmica, al intensificar el control empresarial, afecta negativamente la salud mental y la autonomía del trabajador. Aunque la normativa europea avanza en transparencia y protección, aún existen lagunas legales, especialmente en cuanto a la participación sindical y la supervisión humana efectiva. La negociación colectiva emerge como herramienta clave para garantizar una gobernanza justa de los algoritmos. Además, el uso de IA en prevención de riesgos laborales ofrece oportunidades, pero también genera nuevos peligros psicosociales. Se subraya la necesidad de una legislación ambiciosa, específica y participativa que sitúe la dignidad humana y los derechos laborales en el centro del proceso de digitalización.

Palabras clave: inteligencia artificial; derechos laborales; gestión algorítmica; transparencia; discriminación algorítmica; negociación colectiva; supervisión humana; prevención de riesgos laborales; protección de datos.

Recibido: 20-05-2025 / Aceptado: 30-07-2025 / Publicado: 06-11-2025

Cómo citar: Rodríguez Pérez, M. C. (2025). Trabajo, derechos y algoritmos: la inteligencia artificial como reto para el derecho del trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 45-76. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24581>

Work, rights and algorithms: artificial intelligence as a challenge for labour law

María del Carmen Rodríguez Pérez

PhD in Law

<https://orcid.org/0009-0001-1527-7788>

This paper has won the **Second Prize Financial Studies 2025 Award** in the Labour and Social Security Law category. The jury members were: Ms. María Luisa Segoviano Astaburuaga, Ms. María del Rosario Cristóbal Roncero, Mr. Joaquín Merchán Bermejo, Mr. Fernando Ruiz Linaza and Ms. Raquel Vicente Andrés. The entries are submitted under a pseudonym and the selection process guarantees the anonymity.

Abstract

The emergence of artificial intelligence (AI) in the workplace has profoundly transformed labour organization, business management, and employment relations. From recruitment to performance evaluation, AI automates key decisions, but also raises serious concerns about discrimination, opacity, and violations of fundamental rights. Algorithmic management intensifies employer control, impacting workers' mental health and autonomy. Although EU regulations –such as the AI Act and GDPR– promote transparency and protection, legal gaps remain, particularly in union participation and effective human oversight. Collective bargaining is positioned as a key tool for ensuring fair algorithm governance. AI in occupational risk prevention offers new opportunities but also introduces psychosocial risks. The report emphasizes the urgent need for ambitious, specific, and participatory legislation that puts human dignity and labour rights at the core of digital transformation.

Keywords: artificial intelligence; labour rights; algorithmic management; transparency; algorithmic discrimination; collective bargaining; human oversight; occupational risk prevention; data protection.

Received: 20-05-2025 / Accepted: 30-07-2025 / Published: 06-11-2025

Citation: Rodríguez Pérez, M. C. (2025). Work, rights and algorithms: artificial intelligence as a challenge for labour law. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 45-76. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24581>



Sumario

1. Transformaciones laborales ante la irrupción de la IA
2. Marco jurídico de la IA en el ámbito laboral
3. Algoritmos y trabajo: una mirada desde la legislación laboral
4. IA en el trabajo: prevención de riesgos laborales y acción sindical
5. IA y relaciones laborales: ética, igualdad y protección de datos
6. Trabajo e IA: reflexiones finales sobre una transformación en curso

Referencias bibliográficas

1. Transformaciones laborales ante la irrupción de la IA

Desde una perspectiva histórica, la introducción de la tecnología ha sido utilizada tradicionalmente como herramienta de control empresarial, fortaleciendo el poder de dirección a costa de la autonomía colectiva de los trabajadores. A través de referencias al ludismo y a otras formas de resistencia obrera, se pone de relieve que la hostilidad hacia ciertas tecnologías no responde a un rechazo ideológico del progreso, sino a su uso como instrumento de subordinación. Así, la digitalización, lejos de ser neutral, se convierte en un proyecto de poder que intensifica la capacidad organizativa del empresario, amparada en una racionalidad tecnocrática que invisibiliza las consecuencias sociales de la automatización y la gestión algorítmica.

La digitalización, acelerada por la pandemia de COVID-19, ha modificado de manera radical la forma en que se produce, se trabaja y se organizan las relaciones laborales, dando paso a la industria 4.0. En este contexto, la IA, junto con tecnologías como el *big data*, el internet de las cosas o la computación en la nube, ha permitido a las empresas una gestión más eficiente de los procesos productivos, mediante la automatización, el análisis predictivo y la reconfiguración de las cadenas de valor.

El impacto de la revolución digital y la IA en las relaciones laborales se produce con especial énfasis en la reorganización del poder dentro de la empresa y la necesidad de reforzar los derechos colectivos de los trabajadores. Es preciso afrontar el uso creciente de la IA en la gestión laboral: desde la selección automatizada de personal, pasando por la asignación de tareas, hasta el control del tiempo y la vigilancia permanente de los trabajadores. Podemos describir el fenómeno de la digitalización como una transformación estructural que afecta no solo al empleo, sino también a la organización del trabajo, la salud laboral y los derechos fundamentales como la intimidad, la no discriminación y la libertad sindical.

La dicotomía entre causalidad y correlación se convierte así en un desafío jurídico de primer orden. Los sistemas de IA, especialmente los basados en aprendizaje automático (*machine learning*) y redes neuronales profundas (*deep learning*), son opacos en su funcionamiento (cajas negras), lo que impide conocer con precisión la causa de sus decisiones. Esto dificulta no solo la justificación legal de las decisiones empresariales basadas en IA (dimensión positiva del problema), sino también la detección de posibles discriminaciones algorítmicas (dimensión negativa). En este último caso, se advierte sobre la posibilidad de que decisiones aparentemente neutras, como valorar el código postal de un candidato, oculten discriminaciones indirectas basadas en etnia o nivel socioeconómico.

La correlación puede deberse a causas espurias, a factores externos no identificados o a relaciones mediadas por variables intermedias (*proxies*), lo que genera riesgos tanto de ausencia de causalidad legal como de generación de sesgos. A ello se suma la dificultad de interpretar los resultados que arrojan los modelos algorítmicos, haciendo imprescindible la exigencia de transparencia y explicabilidad, tal como recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET), introducido por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (más conocida como «ley rider»).

Nos enfrentamos al reto que supone el impacto del uso de sistemas de IA en la toma de decisiones empresariales, especialmente en lo relativo a los derechos de información de los trabajadores, analizando tanto el marco normativo europeo como el español. La implantación de algoritmos y sistemas automatizados en la gestión empresarial promete eficiencia y optimización, pero plantea riesgos sustanciales en cuanto a transparencia, equidad y protección de datos personales. La opacidad de los algoritmos, la posibilidad de sesgos y la ausencia de responsabilidad clara por parte del empleador convierten la supervisión y el derecho a la información en pilares fundamentales para proteger los derechos laborales en la era digital.

El problema de la opacidad de los sistemas de IA en el mundo del trabajo y sus consecuencias para los derechos de los trabajadores, la expansión de la IA en las relaciones laborales –especialmente en plataformas digitales–, plantea desafíos inéditos en términos de transparencia, control humano y protección de derechos fundamentales, dado que muchas de las decisiones tomadas por sistemas algorítmicos carecen de explicaciones comprensibles o auditables, convirtiéndose en cajas negras que operan al margen del escrutinio social, jurídico y sindical.

El uso creciente de algoritmos y sistemas de IA en el entorno laboral ha reconfigurado el ejercicio del poder de dirección empresarial y ha generado la necesidad de nuevos derechos de participación para los trabajadores, especialmente en materia de información. La implantación de algoritmos en la gestión laboral no es neutra, ya que incide directamente en la distribución del poder dentro de la empresa, permitiendo a quienes controlan esos sistemas una posición privilegiada en la toma de decisiones.

Podemos destacar la laboralidad de los algoritmos, es decir, su directa implicación en la relación de trabajo, y sobre los riesgos inherentes a su uso, como la intensificación del control, la posible discriminación algorítmica, la opacidad y la dificultad para atribuir responsabilidades. Frente a estos peligros, el derecho de información se configura como una herramienta de defensa colectiva y de promoción de la democracia empresarial, permitiendo que los representantes sindicales accedan a información clave para ejercer sus funciones de consulta, negociación y vigilancia.

Dada la expansión de la IA, es necesario que el derecho de información algorítmica evolucione y se complemente con medidas que garanticen la transparencia, la supervisión humana y la participación efectiva de los trabajadores en la gobernanza digital de la empresa. La IA se está integrando de forma creciente en los entornos laborales como parte del proceso de transformación digital, con impactos significativos en la organización del trabajo, la gestión de la producción y la prevención de riesgos laborales. La IA permite automatizar tareas, analizar grandes volúmenes de datos y tomar decisiones en tiempo real, lo que puede mejorar la seguridad laboral, optimizar recursos y anticipar riesgos, especialmente a través de tecnologías como robots colaborativos, sistemas predictivos y sensores inteligentes.

La transformación digital, y en particular la expansión de las plataformas digitales y la economía colaborativa, ha contribuido al aumento de la desigualdad económica en los países desarrollados. A través de una revisión empírica y teórica, la mayoría de la doctrina sostiene que la creciente disparidad salarial entre empresas, más que dentro de ellas, se ha convertido en un factor clave para entender la evolución reciente de la desigualdad. La reorganización de las cadenas de valor, la subcontratación y la economía de plataformas son expresiones de una desintegración organizativa que permite a las empresas evitar una redistribución equitativa de ingresos, especialmente hacia los trabajadores menos cualificados.

En cuanto a la economía digital, la doctrina analiza sus características fundamentales: economías de red, escalabilidad extrema y modelos de negocio basados en la gratuidad para el consumidor, financiados mediante la explotación masiva de datos. Esta lógica ha propiciado mercados dominados por un reducido grupo de empresas –como Google, Amazon o Facebook–, generando dinámicas de dominio, que favorecen la concentración de poder y beneficios. La IA, en especial la generativa, amplifica esta tendencia al requerir inversiones masivas y acceso privilegiado a datos, reforzando la ventaja competitiva de los grandes actores y reduciendo el margen para la competencia.

En España, se prevé la destrucción neta de 400.000 empleos en la próxima década, aunque también emergerán nuevas oportunidades laborales para quienes sepan adaptarse a los cambios. Así, el reto no es frenar la evolución tecnológica, sino establecer reglas claras que aseguren que la IA se convierta en una herramienta que complemente al trabajo humano sin menoscabar los derechos laborales básicos.

Sin duda la IA plantea nuevos desafíos y oportunidades para Europa en términos económicos, estratégicos y regulatorios. El enfoque se centra en cómo la IA puede contribuir a mejorar la productividad y la competitividad del continente, pero también señala los riesgos de quedarse rezagado frente a otras potencias tecnológicas como EE. UU. o China. Europa debe, por tanto, abordar con urgencia una agenda ambiciosa que combine inversión, regulación inteligente y fortalecimiento del mercado único digital.

En términos de oportunidades, se destaca el papel de la IA como motor de crecimiento económico, mediante la automatización de procesos, la mejora de la toma de decisiones y

el desarrollo de nuevos productos y servicios. El impacto potencial sobre la productividad es especialmente relevante en un contexto europeo de bajo crecimiento, envejecimiento demográfico y necesidad de transición verde. Además, la IA puede reforzar sectores estratégicos como la salud, la energía o la defensa, dotando a Europa de mayor autonomía y resiliencia frente a *shocks* externos.

Finalmente, el impacto de la IA en el mercado de trabajo se proyecta como ambivalente. Organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional coinciden en que esta tecnología, por su carácter transversal y su capacidad de automatizar tareas complejas, afectará a una amplia gama de sectores y niveles de cualificación.

2. Marco jurídico de la IA en el ámbito laboral

Los mecanismos normativos actuales, como el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, Reglamento general de protección de datos¹) y el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (en adelante, Reglamento europeo sobre IA), clasifican los sistemas usados en empleo como de alto riesgo, imponiendo obligaciones de trazabilidad, explicabilidad y supervisión humana. El marco normativo europeo sobre la transición digital se adaptó a la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024 (en adelante, Directiva sobre plataformas digitales), relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Asimismo, destaca la relevancia del ya mencionado artículo 64.4 d) del ET, que reconoce el derecho de los representantes legales a ser informados sobre los parámetros y reglas de los algoritmos que afecten a condiciones laborales.

A nivel europeo, el Reglamento general de protección de datos y el Reglamento europeo sobre IA establecen obligaciones para garantizar la transparencia algorítmica y la participación de los trabajadores. La IA utilizada para decisiones laborales es considerada de alto riesgo, lo que implica la obligación de realizar evaluaciones de impacto, garantizar supervisión humana y facilitar explicaciones comprensibles sobre las decisiones automatizadas. Además, el artículo 22 del Reglamento general de protección de datos prohíbe las decisiones basadas exclusivamente en tratamiento automatizado, salvo excepciones justificadas, y otorga al trabajador el derecho a impugnar dichas decisiones.

¹ Este reglamento limita las decisiones basadas exclusivamente en tratamiento automatizado, salvo excepciones, y exige que los afectados sean informados y puedan impugnar dichas decisiones.

Queda reconocido el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre los parámetros y reglas de los algoritmos que afecten condiciones laborales o el mantenimiento del empleo. Este derecho no se limita al sector de las plataformas digitales, sino que se aplica a todas las empresas que utilicen IA para decisiones laborales. Además, es preciso subrayar la importancia de la negociación colectiva y de la participación sindical como garantes de una implementación ética y justa de la IA en el entorno laboral.

El Reglamento europeo sobre IA introduce por primera vez una definición legal de «sistema de IA», basada en los criterios de la OCDE, y distingue entre distintos niveles de riesgo asociados a su uso. En el ámbito laboral, se prohíben expresamente ciertos usos de la IA, como el reconocimiento de emociones o la categorización biométrica que infiera datos sensibles (raza, afiliación sindical, orientación sexual, etc.) en los lugares de trabajo. Además, se establece que los sistemas de IA destinados a contratación, asignación de tareas, evaluación del rendimiento o decisiones sobre promociones o despidos, son considerados de alto riesgo, lo que implica el cumplimiento de exigentes obligaciones legales de transparencia, supervisión humana, trazabilidad y gestión de riesgos.

La respuesta europea incluye instrumentos como el Reglamento europeo sobre IA, fondos del programa Next Generation EU y estrategias de digitalización e industrialización, aunque se advierte que estos esfuerzos deben intensificarse. También se aboga por avanzar en la Unión del Mercado de Capitales y completar el Mercado Único Digital, lo que permitiría a las empresas tecnológicas europeas escalar e innovar en condiciones comparables a las de sus competidores globales.

Se puede realizar un examen crítico de la normativa vigente que regula el uso de estas tecnologías, destacando tanto sus fortalezas como sus limitaciones. Considera más necesario revisar y adaptar los marcos legales para abordar los desafíos que plantea la IA en el mundo del trabajo, en particular, en lo relativo a la transparencia de los algoritmos, el respeto a los derechos fundamentales y la participación de los trabajadores en la configuración y aplicación de estas herramientas. El desarrollo de la IA debe estar acompañado de una reflexión jurídica profunda, orientada a garantizar una protección adecuada de los derechos laborales en un entorno cada vez más digitalizado y automatizado.

Se ha elaborado una tendencia normativa que ha abordado los llamados derechos digitales desde una óptica individualista, ignorando la dimensión colectiva de las relaciones laborales y el necesario control democrático sobre la introducción de tecnologías en el entorno de trabajo. En el caso español, la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales) y el ET, a pesar de establecer ciertos límites al poder de vigilancia empresarial, carecen de un enfoque verdaderamente colectivo, relegando a la negociación colectiva la tarea de establecer garantías adicionales. La legislación nacional debe evolucionar hacia una protección

más efectiva de los derechos colectivos frente a la gestión algorítmica, incorporando la transparencia algorítmica y el control sindical como elementos centrales del derecho del trabajo en la era digital.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre el uso de algoritmos y sistemas de IA en la toma de decisiones empresariales, a partir de la modificación introducida en el artículo 64.4 d) del ET. Una ampliación de las competencias representativas a través de la negociación colectiva es propuesta con el objetivo de alcanzar una verdadera cogobernanza digital en las empresas. En el contexto español, se ha impuesto la obligación de informar sobre los algoritmos que afecten a condiciones de trabajo o decisiones laborales.

Es manifiesta la repercusión que tienen el Reglamento europeo sobre IA y la Directiva sobre plataformas digitales en la configuración de las relaciones laborales en la Unión Europea, especialmente en lo que respecta a la protección de datos personales y al papel de la representación de los trabajadores. Estas normas, junto con el Reglamento general de protección de datos, configuran un «tridente normativo» que pretende afrontar los retos de la digitalización en el trabajo, regulando desde la gobernanza de datos hasta la gestión algorítmica en la empresa.

Desde el punto de vista normativo, se cuestiona la insuficiencia de la legislación actual, como la ley *rider* y el artículo 64 del ET, que reconocen el derecho de información sobre algoritmos, pero no garantizan la consulta ni la participación real de los representantes de los trabajadores. Esta omisión favorece un aumento del poder empresarial y reduce a los trabajadores a meros objetos de control algorítmico, en contra de los principios de la industria 5.0 y el humanismo tecnológico proclamados por la Unión Europea. Este derecho tiene una función preventiva y participativa, al permitir el escrutinio de decisiones automatizadas y garantizar que los algoritmos no se utilicen en detrimento de los derechos laborales.

El Reglamento europeo sobre IA, adoptado por el Parlamento Europeo en marzo de 2024, establece un marco armonizado para el desarrollo y uso de la IA en la Unión Europea, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales, la salud y la seguridad, al tiempo que fomenta la innovación. En particular, podemos ya analizar las consecuencias del reglamento para la gestión empresarial del trabajo mediante IA, subrayando su impacto en la organización, la dirección y el control algorítmico.

Va a ser importante la alfabetización digital exigida por el Reglamento europeo sobre IA, que obliga a las empresas a formar a su personal en el uso responsable de la IA, y destacan el derecho de información reforzado que el reglamento otorga a los trabajadores y sus representantes. Antes de poner en marcha un sistema de IA de alto riesgo, los empleados deben informar a los afectados, incluso si no se cumplen los requisitos tradicionales de consulta del derecho laboral nacional o europeo.

El Reglamento europeo sobre IA prevé un régimen sancionador severo, con multas que pueden alcanzar hasta 35 millones de euros o el 7 % del volumen de negocios anual mundial de la empresa infractora, según la gravedad de la infracción. Por último, podemos advertir que, si bien la entrada en vigor del reglamento ha sido escalonada, su aplicación se enfrenta al reto de la velocidad vertiginosa con que evoluciona la IA, lo que exige un constante esfuerzo interpretativo y de adaptación normativa.

El futuro económico de Europa depende en buena medida de su capacidad para liderar y gobernar éticamente el desarrollo de la IA. Para ello, es imprescindible una acción coordinada entre Estados, empresas e instituciones europeas, que combine ambición tecnológica, inversión sostenida y un marco regulador que favorezca tanto la innovación como la cohesión social.

La doctrina subraya la necesidad de un marco normativo flexible y actualizado que aborde no solo los riesgos emergentes de la IA, sino que también resalte la influencia sobre la participación y el poder de negociación de los trabajadores, con el objetivo de garantizar entornos laborales seguros, justos y transparentes en la era digital. Todavía existen vacíos legales en cuanto al control efectivo de estas tecnologías, especialmente en lo referente a la impugnación de decisiones automatizadas.

La trascendencia de la IA en el ámbito laboral desde la perspectiva de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo (en adelante, Ley de empleo) plantea un análisis del reconocimiento del uso creciente de tecnologías digitales en los procesos de empleo, especialmente en la intermediación laboral, y de la necesidad de regular su utilización en consonancia con los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Ley de empleo contempla la integración de algoritmos y sistemas de IA en la toma de decisiones relacionadas con el empleo, tales como la recomendación de ofertas laborales o la asignación de recursos en políticas activas de empleo. No obstante, debemos subrayar la preocupación por los riesgos de automatización total en estos procesos, que podría derivar en discriminación algorítmica y falta de transparencia. En este sentido, la ley exige que los procesos de intermediación no sean exclusivamente automatizados, preservando así la intervención humana como un requisito esencial para garantizar decisiones equitativas y fundamentadas.

Podemos concretar la falta de concreción normativa sobre el uso de la IA en el empleo, ya que muchos aspectos quedan pendientes de desarrollo reglamentario. Esta indefinición normativa podría dificultar la protección efectiva de los derechos laborales, especialmente ante eventuales abusos tecnológicos o sesgos en los algoritmos empleados. Asimismo, se plantea que la IA representa un desafío no solo técnico, sino también ético y jurídico, que exige la actualización constante de las herramientas legales para evitar situaciones de des-

igualdad y garantizar un entorno laboral justo en el marco de la digitalización. La ley, aunque reconoce la evolución tecnológica, muestra limitaciones que deben ser abordadas para enfrentar los retos del empleo en la era digital.

Se plantea que la incorporación de la IA a la gestión del empleo requiere considerar tanto su potencial de eficiencia como los desafíos legales y éticos que supone, especialmente en términos de transparencia, protección de datos y garantía de los derechos laborales. De igual modo, hay que considerar la importancia de delimitar claramente las competencias ejecutivas de las comunidades autónomas frente al poder normativo del Estado, sobre todo cuando la utilización de algoritmos afecta a territorios diversos y requiere coordinación centralizada.

La IA puede ser una herramienta eficaz en la política de empleo, pero su uso debe enmarcarse en un sistema de gobernanza legal que respete el reparto competencial y garantice los derechos fundamentales. La cooperación entre niveles de gobierno y una regulación clara sobre el uso ético de la IA son esenciales para una gestión inclusiva y legítima del mercado laboral.

Si bien la reforma legislativa marca un hito al reconocer expresamente el derecho a la información algorítmica, la redacción de la norma es ambigua y limitada, ya que no contempla ni el momento ni la forma en que debe suministrarse la información, ni garantiza la intervención previa de los representantes antes de la implantación de los algoritmos. Asimismo, se señala que la ley no obliga a compartir los resultados generados por la IA ni ofrece mecanismos suficientes para que los representantes puedan emitir informes o propuestas vinculantes. En este sentido, merece una crítica que el derecho de información sea meramente pasivo, impidiendo un control efectivo de los efectos que la IA tiene sobre las condiciones de trabajo, la igualdad y la salud laboral.

Sin embargo, también se identifican retos importantes: la fragmentación normativa, la escasez de talento digital y el déficit de inversión privada y pública. Asimismo, se señala la necesidad de una regulación equilibrada que promueva la innovación sin comprometer derechos fundamentales como la privacidad, la no discriminación o la transparencia algorítmica.

Es urgente una legislación que regule expresamente la IA en la prevención de riesgos laborales, garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores y estableciendo límites claros al poder de dirección algorítmico. Asimismo, se plantean interrogantes éticos sobre la legitimidad de decisiones automatizadas en entornos laborales y hay que abogar por estrategias jurídicas y éticas que acompañen la expansión tecnológica, bajo el principio de que la IA debe servir a la dignidad humana y no sustituirla.

3. Algoritmos y trabajo: una mirada desde la legislación laboral

El impacto de los sistemas algorítmicos y la IA sobre el poder de dirección empresarial subraya cómo estas tecnologías están transformando la organización del trabajo, la toma de decisiones y el control sobre los trabajadores. El uso intensivo de la IA modifica las relaciones laborales al permitir una gestión automatizada del empleo, basada en la recopilación masiva de datos, la predicción de comportamientos y la evaluación del rendimiento, lo que introduce nuevas tensiones entre innovación tecnológica y garantías laborales. Los algoritmos están siendo utilizados de forma creciente para tomar decisiones en todas las fases de la relación laboral: desde la selección y contratación, pasando por la organización y control del trabajo, hasta la finalización de los contratos.

La normativa laboral ha sido históricamente diseñada en torno a personas físicas, no a máquinas, lo cual genera tensiones cuando funciones directivas y decisorias son delegadas a sistemas de IA. La principal problemática que se plantea es la naturaleza de estas decisiones algorítmicas: mientras que los sistemas de IA se basan en correlaciones estadísticas entre datos, el derecho del trabajo exige la concurrencia de causas legales para la validez de muchas decisiones empresariales, como despidos, sanciones o modificaciones sustanciales de condiciones laborales.

Tenemos la posibilidad de observar el papel cada vez más relevante que desempeñan los algoritmos y la IA en las relaciones laborales. La expansión de la IA está transformando profundamente el poder empresarial, especialmente a través de su uso en la toma de decisiones, la selección de personal, la dirección del trabajo y el control empresarial. Estas transformaciones, sin embargo, ponen en cuestión la supuesta neutralidad de los algoritmos, evidenciando que, lejos de ser instrumentos objetivos, pueden amplificar la arbitrariedad, la discriminación y la opacidad en la gestión laboral.

Destaca cómo la digitalización ha transformado profundamente los procesos de contratación, evaluación del rendimiento y gestión de recursos humanos, otorgando a los algoritmos un papel central en la toma de decisiones laborales. Los sistemas utilizados para contratar, evaluar, promocionar o despedir trabajadores se consideran de alto riesgo, lo que impone exigencias de transparencia, trazabilidad y supervisión humana. España, como país piloto, liderará la implementación de esta normativa a través de la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial.

El avance de la IA en el ámbito laboral plantea interrogantes no solo sobre su capacidad para transformar procesos productivos, sino también sobre los límites legales que deben regular su uso, especialmente en lo relativo a la contratación y la organización del trabajo. En el contexto español, un número creciente de empresas recurre a algoritmos para automatizar decisiones tradicionalmente humanas, como la selección de personal, la asignación de tareas o el control de la productividad. Esta delegación de funciones ha dado lugar

al fenómeno de la dirección algorítmica, donde los sistemas automatizados sustituyen parcialmente la función de los mandos intermedios, generando tensiones con los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se debate sobre la transparencia algorítmica, el derecho a la explicación y el posible conflicto con el secreto empresarial. También se examina el encaje de la IA en figuras jurídicas existentes, como la subrogación empresarial (art. 44 ET), y se cuestiona si el derecho del trabajo tradicional es suficiente para proteger al trabajador en un entorno dominado por sistemas automatizados.

Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación) introduce obligaciones éticas respecto al uso de IA, pero delega la implementación en la Administración pública, sin imponer deberes claros a las empresas privadas.

Uno de los principales desafíos que plantea la implementación de IA en el trabajo es la posible vulneración del derecho a la intimidad, la no discriminación y la protección de datos. Los algoritmos, al analizar grandes volúmenes de información personal, pueden llegar a predecir comportamientos futuros de los empleados o candidatos, inferir rasgos de personalidad e incluso evaluar riesgos como la propensión al acoso o al consumo de drogas. Sin embargo, la legislación vigente exige que cualquier tratamiento automatizado de datos sea informado de forma clara al afectado, y que las decisiones que tengan un impacto significativo en la persona no se basen exclusivamente en procesos automáticos, salvo que existan circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

La expansión de la IA debe respetar límites fundamentales como la privacidad, la transparencia y los derechos digitales de los trabajadores. El desarrollo de empresas algorítmicas difumina la figura del empleador tradicional y puede vaciar de contenido el control laboral clásico, sustituyendo la dirección humana por procesos automatizados difícilmente supervisables. Este nuevo modelo requiere, por tanto, una reinterpretación del concepto de empleador y de la imputación de responsabilidades en caso de decisiones automatizadas que afecten negativamente a los trabajadores.

En cuanto a la protección de la privacidad, es necesario un amplio análisis sobre el uso de datos biométricos y el control mediante reconocimiento facial, evaluando las limitaciones legales establecidas por el Reglamento general de protección de datos y la Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Se rechaza el uso masivo e indiscriminado de estas técnicas y se subraya que el tratamiento de datos personales debe basarse en el consentimiento y el principio de proporcionalidad.

Asimismo, los trabajadores tienen derecho a conocer los criterios que han motivado las decisiones algorítmicas que les afectan y a presentar reclamaciones. El uso de datos extraídos de redes sociales o de fuentes abiertas solo es lícito si esta información es pertinen-

te para el puesto y no conduce a discriminación por motivos como la edad, la religión o la orientación sexual, cuyo tratamiento está expresamente prohibido.

Se distingue entre la fase de reclutamiento –donde la IA puede optimizar el filtrado de currículos– y la fase de selección, que requiere juicio humano para evaluar aspectos complejos como la empatía o la creatividad. No obstante, la opacidad de los algoritmos, combinada con datos sesgados, puede conducir a decisiones discriminatorias, especialmente por razón de sexo, raza o discapacidad. A través de ejemplos reales, como el algoritmo de Amazon que descartaba mujeres, ilustra cómo los sistemas automatizados pueden replicar y amplificar desigualdades estructurales.

Aunque la legislación española reconoce el derecho a la no discriminación, carece de disposiciones específicas sobre los algoritmos en selección laboral. Frente a ello, el Reglamento europeo sobre IA introduce limitaciones al uso de tecnologías invasivas, como el reconocimiento facial, y exige evaluaciones de riesgos y auditorías algorítmicas. Además, el ya referido artículo 64.4 d) del ET obliga a informar a la representación legal sobre los parámetros y efectos de los algoritmos, aunque persisten tensiones con la protección del secreto empresarial.

Destaca la necesidad de realizar auditorías algorítmicas y análisis de riesgos para garantizar la equidad y legalidad de los procesos de selección. El Reglamento europeo sobre IA establece que los sistemas utilizados en selección de personal son de alto riesgo y están sometidos a estrictas obligaciones de transparencia, control y no discriminación, prohibiendo prácticas como el reconocimiento facial masivo o la evaluación basada en conductas sociales.

La organización algorítmica de la jornada laboral también ha sido objeto de controversia jurídica. La sentencia del Tribunal de Bolonia contra Deliveroo en 2020 destacó la discriminación implícita en el tratamiento igualitario de ausencias por enfermedad y otras causas triviales, lo que vulneraba los derechos de los trabajadores. Esta problemática impulsó la creación de la Directiva sobre plataformas digitales –conocida como ley *rider*–, que establece obligaciones específicas de información y supervisión sobre el uso de sistemas automatizados en este tipo de relaciones laborales.

Puede existir una doble vía de solución: técnica, mediante el diseño de sistemas de IA más explicables y auditables; y jurídica, a través de la adecuación del marco legal que regule específicamente la gestión algorítmica, fortaleciendo los derechos de información y supervisión de los trabajadores. El derecho del trabajo debe adaptarse a la era de la automatización cognitiva, exigiendo responsabilidad y garantías incluso cuando las decisiones sean tomadas por máquinas. A pesar de ello, la creciente dependencia de estas herramientas genera riesgos significativos para los derechos de los trabajadores, en especial en lo referente a la privacidad, la igualdad de trato y la rendición de cuentas empresarial.

Uno de los principales problemas abordados es la opacidad algorítmica, que impide a los trabajadores comprender cómo se toman las decisiones que les afectan, y dificulta la identificación y corrección de posibles sesgos discriminatorios. Se identifican distintos tipos de opacidad –intencional, analfabeta e intrínseca– que dificultan el control jurídico sobre los algoritmos. A ello se suma el sesgo algorítmico, que puede derivarse tanto de datos de entrenamiento defectuosos como de criterios de diseño poco éticos, perpetuando discriminaciones de género, edad o etnia.

Se denuncia el uso de algoritmos de caja negra, cuyo funcionamiento no es auditable, y se advierte que su utilización sin supervisión ni transparencia vulnera los principios de justicia y equidad en el trabajo. Frente a ello, se reclama una regulación que imponga estándares de transparencia, auditoría y explicabilidad de los algoritmos, así como el derecho de los trabajadores a conocer, cuestionar y corregir las decisiones automatizadas que les afectan. Además, se reivindica el papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva como herramientas clave para regular el uso de la IA en las empresas.

También es preciso analizar el uso de IA en plataformas digitales, donde la dependencia algorítmica somete a los trabajadores a sistemas de asignación de tareas, fijación de precios y evaluación de desempeño sin intervención humana directa. La legislación española (ley *rider*) y europea (Directiva sobre plataformas digitales y Reglamento europeo sobre IA) introducen obligaciones de transparencia, supervisión humana y protección frente a sesgos algorítmicos, aunque muchas empresas intentan eludir el control jurídico mediante modelos difusos como la externalización abierta de tareas.

4. IA en el trabajo: prevención de riesgos laborales y acción sindical

Rigen obligaciones legales, que recaen sobre el empresario al incorporar sistemas de IA en el entorno laboral, especialmente en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo. La IA se integra en la empresa de múltiples formas: desde robots inteligentes que ejecutan tareas autónomas hasta *software* de gestión de recursos humanos capaz de evaluar rendimientos o proponer medidas disciplinarias. Estos sistemas, que procesan datos personales o funcionales, modifican el entorno laboral y plantean nuevos retos jurídicos, no solo por los riesgos que generan, sino también por la rapidez y complejidad de su implementación, que supera la capacidad de adaptación de la normativa vigente.

El empresario tiene la obligación de adquirir productos seguros y asegurarse de que los sistemas de IA que utiliza² cumplen los requisitos de seguridad del Reglamento europeo

² La gestión algorítmica puede intensificar los riesgos psicosociales en el trabajo, como el tecnoestrés, la vigilancia constante y la pérdida de autonomía, lo que plantea la necesidad de adaptar la normativa preventiva a los desafíos digitales emergentes.

sobre IA, que adopta un enfoque basado en el riesgo. Esta clasificación distingue entre sistemas prohibidos, de alto riesgo y otros, imponiendo exigencias específicas como la vigilancia humana, la transparencia y la evaluación de sesgos. Además, el empresario debe utilizar estos sistemas conforme a su uso previsto, no realizar alteraciones sustanciales sin autorización del fabricante, y conservar registros sobre su funcionamiento.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el empresario está obligado a evaluar los riesgos derivados de la IA, tanto físicos como psicosociales, y a formar e informar a los trabajadores sobre su uso y consecuencias. La integración de la IA no puede reemplazar funciones humanas clave, como la supervisión física en situaciones peligrosas, y requiere un control preventivo reforzado, ya que la normativa de IA no siempre cubre los riesgos laborales.

No obstante, se advierte que el uso de IA plantea nuevos riesgos laborales, en particular de carácter psicosocial. Entre ellos se encuentran la hipervigilancia, el control algorítmico de la actividad, la intensificación del trabajo y la pérdida de autonomía por parte del trabajador. Estas condiciones pueden generar tecnoestrés, fatiga mental y dificultades para desconectar, afectando la salud mental y el bienestar.

La IA puede contribuir a la prevención de accidentes, pero también puede ser invasiva si se utiliza sin salvaguardas éticas ni control humano. Por ello, se insiste en que las tecnologías basadas en IA deben implementarse con criterios de transparencia, proporcionalidad y respeto al derecho a la intimidad y a la desconexión digital. Se requiere un enfoque preventivo integral que combine innovación tecnológica con protección de la salud laboral, asegurando que la IA esté al servicio de condiciones de trabajo dignas y seguras.

La siniestralidad aumenta en sectores con menor formación en prevención, más precariedad y una organización del trabajo deficiente. Frente a este panorama, existe la necesidad de incorporar la IA como pilar fundamental en la estrategia preventiva. La IA, al permitir el análisis de grandes volúmenes de datos, la generación de modelos predictivos y el control en tiempo real de condiciones de trabajo, ofrece nuevas oportunidades para anticipar riesgos y optimizar la gestión de la prevención. Además, puede mejorar la formación, la planificación de medidas preventivas y la personalización de intervenciones, elevando así la calidad y seguridad de los entornos laborales.

También se advierte sobre los riesgos asociados al uso de IA, como la intensificación del trabajo, la presión por igualar el rendimiento de los robots o la posible vulneración de la privacidad. Por ello, se subraya la importancia de una implementación ética, con supervisión humana y garantías jurídicas. En conclusión, la IA puede ser clave para reducir la mortalidad laboral si se aplica de manera proactiva, rigurosa y centrada en la prevención, sin dejar de lado los posibles efectos adversos en la salud y bienestar de los trabajadores.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, la IA se aplica en dispositivos como robots colaborativos, exoesqueletos, sensores inteligentes y equipos de protección personal inteligentes, además de en herramientas de análisis de datos que permiten anticipar riesgos y automatizar tareas. Se defiende que la IA puede ser una aliada valiosa para la prevención de accidentes, pero su implementación debe hacerse con cautela, garantizando la transparencia, la participación de los trabajadores y el respeto a los derechos fundamentales. La realidad virtual, más que la IA predictiva, es actualmente la tecnología con mayor impacto real en la formación y sensibilización en prevención de riesgos laborales.

Uno de los principales beneficios de la IA en el ámbito laboral es su capacidad para realizar monitoreos continuos de las condiciones de trabajo mediante sensores, dispositivos portátiles y cámaras inteligentes, que permiten detectar anomalías ambientales o físicas y alertar en tiempo real a los trabajadores y responsables de seguridad. Asimismo, la IA facilita la capacitación virtual a través de simulaciones y entornos inmersivos (como el metaverso), lo que permite entrenar a los trabajadores sin exponerlos a riesgos reales, especialmente útil en sectores como la construcción, la minería o la industria química. Otro aporte relevante es el mantenimiento predictivo de maquinaria y equipos, que reduce fallos y evita accidentes. Además, la IA colabora en la generación de documentos, notificaciones de riesgos y reportes de siniestralidad, aliviando la carga administrativa y permitiendo una gestión más ágil.

Cada vez crece más el papel de las tecnologías digitales, especialmente la IA, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en los riesgos derivados de su aplicación y la insuficiencia normativa para abordarlos. Se ha introducido el concepto de AIWM (*artificial intelligence worker management*), que se refiere a sistemas de gestión que recopilan datos en tiempo real sobre el entorno de trabajo, los trabajadores y sus herramientas, utilizando algoritmos para tomar decisiones automatizadas o asistir a la dirección empresarial.

Se distingue entre el monitoreo estándar y el monitoreo basado en IA, más intrusivo, continuo e inmediato, que puede invadir la privacidad y generar efectos psicosociales negativos como estrés, sensación de control absoluto y pérdida de autonomía. Aunque la IA puede prevenir riesgos físicos mediante dispositivos como robots colaborativos, exoesqueletos, equipos de protección personal inteligentes y tecnologías inmersivas (realidad virtual y aumentada), también introduce nuevos riesgos, como fallos técnicos, ciberataques, aumento del ritmo de trabajo y aislamiento social.

La IA puede ser clave para reducir la mortalidad laboral si se aplica de manera proactiva, rigurosa y centrada en la prevención, sin dejar de lado los posibles efectos adversos en la salud y bienestar de los trabajadores. Plantea nuevos desafíos la incorporación de nuevas tecnologías –como la IA, la robótica o la nanotecnología– al ámbito laboral, desde la perspectiva del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. La llamada cuarta revolución industrial ha generado no solo oportunidades para mejorar las condiciones laborales, sino también

riesgos emergentes que requieren una adaptación de los deberes preventivos tradicionales. Estos riesgos, tanto físicos como psicosociales, afectan a todas las disciplinas preventivas y exigen nuevas estrategias legales, organizativas y técnicas por parte de las empresas.

Hay que distinguir entre riesgos tradicionales, ahora amplificados por la tecnología, y riesgos emergentes, como los derivados del uso de algoritmos, la hiperconectividad, el tecnoestrés, la vigilancia continua o la manipulación de dispositivos digitales en entornos laborales. En particular, destacan los efectos negativos de la tecnosobrecarga, la tecnoinvasión y la tecnocomplejidad sobre la salud mental de los trabajadores, así como el presentismo digital y la pérdida de límites entre vida laboral y personal, generados por la monitorización algorítmica y la falta de desconexión digital.

Frente a estos riesgos, se propone un enfoque preventivo basado en tres pilares: el principio de precaución ante la incertidumbre sobre los efectos de nuevas tecnologías; la actualización constante de las evaluaciones de riesgos, incluyendo los psicosociales y ergonómicos; y la integración de la prevención en todas las fases de introducción tecnológica, desde el diseño de algoritmos hasta el teletrabajo. Se analiza también el papel clave de la negociación colectiva, que debe asumir un rol más proactivo en la regulación de la desconexión digital, la formación, el uso de dispositivos y la adaptación de los entornos laborales.

Sería aconsejable una evolución del derecho preventivo que no se limite a reaccionar, sino que se anticipe a los cambios tecnológicos, incorporando nuevos estándares de diligencia y fortaleciendo los derechos colectivos. La regulación debe garantizar que los avances tecnológicos no se conviertan en fuentes de precariedad o enfermedad, sino en herramientas al servicio del bienestar y la dignidad del trabajo.

La IA juega un papel dual en la prevención de riesgos laborales: por un lado, como herramienta para mejorar la seguridad en el trabajo; por otro, como generadora de nuevos riesgos físicos y psicosociales, especialmente en el contexto de las cadenas globales de suministro. La IA puede ser un avance esencial en la gestión preventiva, pero también plantea amenazas a derechos fundamentales como la igualdad, la privacidad y la protección de datos, al incorporar sesgos que pueden derivar en decisiones discriminatorias.

Las aplicaciones de la IA en el entorno laboral incluyen equipos de protección individual inteligentes, drones, vehículos autónomos, robots colaborativos y tecnologías inmersivas como la realidad virtual. Estas tecnologías permiten recopilar y procesar datos que facilitan la identificación de riesgos y la intervención temprana. No obstante, su uso plantea riesgos éticos y legales, sobre todo cuando se aplican algoritmos que monitorizan a los trabajadores, generan perfiles y toman decisiones automatizadas que afectan a sus condiciones laborales. La gestión algorítmica puede intensificar el tecnoestrés, erosionar la autonomía laboral y generar discriminaciones estructurales, especialmente en trabajadores poco cualificados o pertenecientes a minorías. Particular atención se presta a los trabajadores de las

cadenas globales de valor, quienes suelen operar en entornos con escasa protección legal, limitada formación tecnológica y baja capacidad de interlocución.

Sin embargo, estas tecnologías también generan nuevos riesgos físicos y psicosociales, como la sobrecarga cognitiva, la vigilancia constante, la pérdida de privacidad y el tecnoestrés. Además, la gestión algorítmica puede intensificar el ritmo de trabajo y la presión sobre los trabajadores, afectando su salud mental y física.

Destacan los riesgos éticos y de seguridad vinculados a la automatización, como la opacidad de los algoritmos, la dependencia excesiva de los dispositivos, la posibilidad de ciberataques y el uso indebido de datos personales. También hay que abordar la integración de tecnologías inmersivas (realidad virtual y aumentada) en la formación preventiva, las cuales pueden ser eficaces, pero conllevan peligros como la desorientación, la sobrecarga sensorial o la dependencia tecnológica.

La gestión de trabajadores basada en IA afecta los riesgos psicosociales en el entorno laboral y el papel que pueden desempeñar las estructuras de representación de los trabajadores en su identificación, prevención y mitigación. La IA se define como el uso de sistemas algorítmicos que recopilan y procesan datos, en muchos casos en tiempo real, sobre las actividades, comportamientos y rendimientos de los trabajadores, generando decisiones automatizadas o semiautomatizadas sobre la gestión laboral. Estas tecnologías se implementan en diversos sectores, desde plataformas digitales hasta entornos más tradicionales como almacenes o centros sanitarios, y se caracterizan por su opacidad, dinamismo y capacidad de aprendizaje.

La doctrina argumenta que, si bien la IA puede mejorar la eficiencia y contribuir a la prevención de riesgos laborales, también introduce desafíos sustanciales, como la intensificación del trabajo, la pérdida de control por parte de los trabajadores, la vigilancia permanente y la erosión de la autonomía, todos ellos factores que incrementan los riesgos psicosociales como el estrés, la ansiedad o el agotamiento.

Además, la naturaleza opaca de los algoritmos dificulta que los trabajadores y sus representantes comprendan o cuestionen las decisiones derivadas de estos sistemas, lo que limita su capacidad para ejercer derechos colectivos y participar en la toma de decisiones.

No obstante, los autores iuslaboralistas advierten sobre la necesidad de evitar que esta tecnología se convierta en una forma de vigilancia intrusiva o que profundice la precarización laboral, especialmente en países con baja regulación tecnológica. Hay que alertar sobre la posibilidad de que las empresas deslocalicen riesgos mediante IA, intensificando la precarización en estos contextos. Frente a ello, se reclama una gobernanza ética de la IA que garantice condiciones laborales dignas, con énfasis en la formación, la transparencia y el control colectivo de las tecnologías aplicadas. En este contexto, se aboga por una aplicación de la IA respetuosa con los derechos fundamentales, sujeta a principios de

transparencia, proporcionalidad y supervisión humana, de acuerdo con el Reglamento europeo sobre IA y otras normativas relevantes. Destaca la necesidad de una coordinación normativa que integre la seguridad del producto, la prevención de riesgos y la protección de datos, señalando que el actual marco jurídico es fragmentado y genera incertidumbre en la atribución de responsabilidades.

Las estructuras de representación de los trabajadores enfrentan obstáculos técnicos y de poder, como la falta de acceso y comprensión de los algoritmos, o la resistencia empresarial a compartir información. Estos desafíos requieren una regulación que refuerce los derechos de información, consulta y participación, así como el desarrollo de capacidades técnicas que permitan a los representantes entender y negociar sobre el uso de IA en el lugar de trabajo.

El papel de los representantes de los trabajadores se refuerza en este nuevo marco, al exigirse que sean informados y consultados antes de la implantación de sistemas de IA de alto riesgo. Deben afrontarse los desafíos legales y sociales que plantea la utilización de algoritmos digitales y sistemas de IA en la toma de decisiones empresariales en el ámbito laboral, con especial atención al papel de los representantes de los trabajadores y la negociación colectiva. El uso creciente de algoritmos para decisiones como selección de personal, evaluación de rendimiento y control de la actividad laboral supone un cambio radical en las relaciones laborales, generando nuevas formas de vigilancia y dirección empresarial que requieren una respuesta jurídica adecuada para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se reivindica el fortalecimiento del papel de los representantes de los trabajadores, no solo como garantes del derecho a la información, sino como actores clave para negociar el uso de estas tecnologías en la empresa. La negociación colectiva debe ser el espacio donde se establezcan normas específicas sobre el uso de algoritmos, la transparencia en la recopilación de datos, los criterios de evaluación y el derecho a una supervisión humana de las decisiones automatizadas. Se destacan experiencias pioneras, como el Convenio de la banca, que regula expresamente los derechos ante la IA, y el establecimiento de observatorios sectoriales como instrumentos de diálogo social ante la transición digital.

Para evitar una automatización deshumanizada del trabajo y garantizar la justicia algorítmica, es esencial promover una gobernanza colectiva de los datos y decisiones empresariales. Esto implica empoderar a los interlocutores sociales para fiscalizar los procesos algorítmicos y asegurar que la digitalización se traduzca en mejoras efectivas de las condiciones laborales y no en una intensificación del control ni en nuevos riesgos psicosociales. El papel proactivo de la negociación colectiva es, por tanto, imprescindible para construir un marco de protección adaptado a los desafíos de la economía digital.

La digitalización del trabajo no puede justificar la ausencia de regulación laboral ni la exclusión de derechos fundamentales como la libertad sindical, la negociación colectiva y

el derecho de huelga. Si analizamos los algoritmos, vemos cómo, más allá de facilitar la intermediación, ejercen un control riguroso sobre la actividad laboral, estableciendo precios, condiciones y evaluaciones mediante sistemas opacos, lo que intensifica la subordinación y precarización de los trabajadores, a pesar de la narrativa empresarial que presenta estos trabajos como autónomos y flexibles.

El análisis se centra en el papel que desempeña la IA en el ámbito laboral, con especial énfasis en su potencial para prevenir accidentes de trabajo. Destaca que la IA permite procesar grandes volúmenes de datos con alta precisión, lo que la convierte en una herramienta prometedora para la gestión de riesgos laborales.

Los desafíos que plantea el trabajo en plataformas digitales para el derecho colectivo del trabajo requieren una adaptación de la negociación colectiva a la era digital, donde algoritmos y tecnologías de gestión digital desempeñan un papel central. La transformación del trabajo mediante plataformas como Uber o iFood ha erosionado la relación laboral tradicional, al considerar a los trabajadores como autónomos, lo que permite a las plataformas eludir las obligaciones legales propias del empleo asalariado y debilita la capacidad de organización colectiva³.

Además, se advierte sobre la dificultad de ejercer este derecho en empresas donde no existen órganos de representación, especialmente en el entorno digital de las plataformas, donde la organización del trabajo no se ajusta a la noción clásica de centro de trabajo. También podemos señalar la necesidad de dotar a los representantes de formación específica para poder comprender y fiscalizar los algoritmos, y de establecer procedimientos de consulta y auditoría sobre su funcionamiento, especialmente cuando estos puedan generar riesgos discriminatorios o psicosociales.

La negociación colectiva se presenta como el principal instrumento para suplir las deficiencias legislativas. Se propone incorporar cláusulas sobre la transparencia algorítmica, la formación representativa, la evaluación de impacto previa y la auditoría de resultados. Asimismo, se aboga por la creación de comisiones de seguimiento digital y la posibilidad de negociar directamente los parámetros que rigen el funcionamiento de los algoritmos.

El reconocimiento legal del derecho a la información algorítmica es solo un primer paso. Para proteger efectivamente los derechos laborales en la era digital, es necesario reforzar la capacidad de control e intervención de los representantes, dotándolos de herramientas jurídicas y formativas que les permitan contrarrestar el poder empresarial reforzado por la IA, y garantizar así una transición digital justa y democrática en el entorno laboral.

³ La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 805/2020, de 25 de septiembre, marcó un hito en la jurisprudencia laboral española al reconocer que los repartidores de plataformas digitales como Glovo no son trabajadores autónomos, sino que mantienen una relación laboral por cuenta ajena con la empresa.

Finalmente, se aborda la responsabilidad civil por daños derivados de sistemas de IA, indicando que el empresario podría ser considerado fabricante si modifica sustancialmente los sistemas adquiridos.

5. IA y relaciones laborales: ética, igualdad y protección de datos

Pese a la supuesta neutralidad de la IA, se desvela cómo su diseño y uso reproducen y amplifican estructuras históricas de poder, especialmente en términos de racismo y discriminación sistémica. Lejos de ser herramientas objetivas, los algoritmos y sistemas de IA están condicionados por las decisiones de quienes los desarrollan, en su mayoría hombres blancos del norte global, empleados por grandes corporaciones tecnológicas. Esta falta de diversidad en el diseño algorítmico da lugar a tecnologías que perpetúan privilegios y excluyen a poblaciones vulnerables, especialmente racializadas.

Se hace una llamada urgente a desracializar la IA, promoviendo la investigación crítica, la visibilización de sus impactos en poblaciones racializadas, y la acción colectiva para resistir el avance de tecnologías que automatizan la exclusión y la opresión. Sin una respuesta política y social firme, la IA seguirá consolidando desigualdades bajo la apariencia de objetividad técnica.

Su capacidad para reproducir y amplificar desigualdades de género en el empleo parte de la premisa de que la IA no es neutral: las decisiones que adopta se basan en datos, modelos y concepciones sociales que encapsulan los estereotipos y prejuicios ya presentes en la sociedad. Esta objetividad matemática que se atribuye a la IA, en realidad, oculta sesgos estructurales, en particular contra las mujeres, al tiempo que dificulta la atribución de responsabilidad por las decisiones discriminatorias.

El análisis parte de la asimetría de datos, ya que existen menos datos de mujeres que de hombres, debido a su menor presencia en entornos digitales y a la histórica invisibilización de sus necesidades y experiencias. Además, los algoritmos se entrenan con datos del pasado, reproduciendo patrones laborales que relegan a las mujeres a determinadas ocupaciones. A ello se suma que el mundo de la programación es mayoritariamente masculino, lo que introduce una perspectiva de género sesgada en el diseño y funcionamiento de los sistemas de IA.

La gestión algorítmica del trabajo mediante IA deshumaniza las relaciones laborales, eliminando márgenes de discrecionalidad y adaptabilidad a las circunstancias personales. Este modelo disciplinario y opaco impone una vigilancia constante y una evaluación continua a través de *rankings* y métricas que, por su diseño, pueden perjudicar sistemáticamente a las

mujeres. La IA, al ignorar factores como los cuidados familiares, penaliza indirectamente a las trabajadoras, dificultando su promoción y estabilidad en el empleo.

Se expone la necesidad urgente de integrar la IA en el ámbito laboral desde una perspectiva ética e inclusiva, con especial atención al impacto que esta tecnología puede tener sobre las personas con discapacidad. La creciente implantación de la IA en procesos de selección, contratación y organización del trabajo puede reforzar las barreras de acceso al empleo para este colectivo si no se toman medidas correctivas frente a los sesgos algorítmicos.

Se propone la colaboración activa entre desarrolladores tecnológicos, expertos en inclusión, legisladores y organizaciones representativas de la discapacidad, con el objetivo de garantizar que la IA se diseñe y aplique desde criterios de equidad e inclusión. Asimismo, destacan las potencialidades de la IA para facilitar la vida diaria de las personas con discapacidad, al mejorar el acceso a la información, la comunicación y la toma de decisiones en entornos digitales adaptados.

Los recientes avances normativos en España –como la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley de empleo– introducen previsiones para evitar sesgos algorítmicos y fomentar la inclusión, aunque también se identifican lagunas regulatorias que debilitan la protección efectiva frente al uso discriminatorio de la IA.

Se distingue entre la fase de reclutamiento –en la que la IA puede ser útil para filtrar currículos– y la fase de selección –donde la intervención humana sigue siendo esencial para evaluar habilidades complejas–. No obstante, incluso en la primera etapa pueden producirse violaciones de derechos, como la privacidad, la libertad de expresión y la discriminación, especialmente por sexo, raza y discapacidad. Se pone en evidencia que la IA puede reproducir y amplificar desigualdades si no se diseña y gestiona con responsabilidad.

El papel de la IA es importante como generadora indirecta de trabajo precario en las cadenas de suministro. Se introduce el concepto de trabajo fantasma, que alude a aquellas tareas invisibilizadas pero esenciales para el funcionamiento de los sistemas de IA, y que suelen realizarse en condiciones de alta precariedad, tanto en actividades extractivas como en tareas digitales externalizadas.

En primer lugar, se analiza cómo la infraestructura física necesaria para el funcionamiento de la IA –supercomputadoras, chips, baterías– depende de minerales como el cobalto, litio, oro o estaño, cuya extracción, en países como la República Democrática del Congo, Perú o Indonesia, se realiza en contextos de explotación laboral, inseguridad y trabajo forzoso, incluyendo trabajo infantil. A pesar de iniciativas normativas como la Ley Dodd-Frank o las directrices de la OCDE, la trazabilidad de estos materiales es limitada, lo que permite que estos minerales «sucios» entren en las cadenas globales sin control efectivo.

En segundo lugar, se aborda la figura de los *taskers*, trabajadores que alimentan la IA mediante el etiquetado de datos, la moderación de contenidos y la interacción con algoritmos, generalmente bajo regímenes de economía de plataforma. Estas microtarefas, esenciales para el entrenamiento de los sistemas, se realizan a menudo en condiciones de informalidad, sin derechos laborales, por pagos ínfimos, y con efectos psicosociales adversos, pese a que implican una dependencia empresarial encubierta. Plataformas como Remotasks o Amazon Mechanical Turk canalizan esta fuerza laboral global precaria, sin reconocimiento ni protección jurídica efectiva.

Frente a este panorama de precarización laboral, se propone que se adopten políticas basadas en el principio de diligencia debida en materia de derechos humanos, para que las empresas tecnológicas garanticen la protección efectiva de los derechos laborales en toda su cadena de suministro. Asimismo, se llama a los Estados a establecer mecanismos de fiscalización, promover certificaciones éticas y exigir transparencia en la procedencia de los materiales y servicios utilizados por las empresas de IA. Solo a través de un marco normativo robusto, basado en los principios del trabajo decente, será posible evitar que la innovación digital se sustente en la explotación laboral global invisibilizada.

La integración de sistemas de IA en el ámbito laboral requiere una evaluación no solo técnica o económica, sino también jurídica y ética, con especial atención a sus implicaciones para los derechos fundamentales de los trabajadores. La automatización de decisiones en procesos de selección, contratación y gestión laboral plantea riesgos sustanciales de discriminación⁴ y vulneración del principio de igualdad, al tiempo que se debilita la intervención humana y se opaca el proceso decisorio empresarial.

Se distingue entre IA inclusiva –que apoya la adaptación de puestos y promueve la accesibilidad mediante tecnologías de apoyo, robotización o teletrabajo– e IA discriminatoria, que puede excluir a candidatos con discapacidad en procesos de selección, evaluación del desempeño o acceso a la formación digital por sesgos en los algoritmos o falta de accesibilidad tecnológica. En este sentido, se subraya la necesidad de auditorías de sesgos, ajustes razonables y participación de organizaciones representativas en el diseño y control de sistemas de IA.

En particular, se señala el riesgo de discriminación en procesos de selección algorítmicos, donde sesgos ocultos pueden excluir sistemáticamente a determinados colectivos sin posibilidad de supervisión ni recurso, debido a la opacidad y ausencia de pruebas. Estas

⁴ La doctrina reclama una regulación específica sobre la «discriminación algorítmica», que contemple mecanismos de impugnación y compensación ante decisiones automatizadas que afecten negativamente a los derechos laborales.

prácticas vulneran los derechos fundamentales y la normativa europea, aunque introduce algunas garantías (como la obligación de informar sobre algoritmos en virtud de la *ley rider*), resulta insuficiente ante la resistencia empresarial a compartir información técnica relevante.

La implantación de la IA y el *big data* en los entornos laborales está impactando en el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la protección de datos de los trabajadores. Aunque estas tecnologías prometen eficiencia y optimización en la gestión empresarial, también provocan una redefinición de las relaciones laborales, aumentando la asimetría de poder entre empleadores y empleados. La capacidad de la IA y el *big data* para recopilar, procesar y cruzar datos personales –incluso fuera del entorno físico laboral– convierte la experiencia humana en un producto mercantilizable, lo que genera riesgos de control biopolítico y amenaza la privacidad y la dignidad de los trabajadores.

Esta situación se agrava por la insuficiencia normativa tanto en el ámbito europeo como nacional. Si bien el Reglamento general de protección de datos ofrece un marco de protección, sus previsiones resultan imprecisas y permisivas frente al avance tecnológico, al permitir, por ejemplo, la reutilización de datos personales y no extender adecuadamente las garantías a los datos inferidos por sistemas algorítmicos. Además, el Reglamento general de protección de datos promueve la autorregulación empresarial mediante códigos de conducta y certificaciones, pero deja lagunas en cuanto al tratamiento específico en las relaciones laborales, una cuestión que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aún tiene pendiente de delimitar.

En cuanto al derecho español, la Ley orgánica de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en especial su título X sobre derechos digitales laborales, es una norma insuficiente, basada en remisiones normativas y sin una regulación clara de los límites al uso de tecnologías de control empresarial como la videovigilancia, la geolocalización y el monitoreo digital. En la práctica, esta norma parece priorizar los intereses empresariales frente a los derechos fundamentales de los trabajadores, dejando en manos del intérprete jurídico la tarea de equilibrar poder y privacidad.

La IA, el *big data* y la digitalización están transformando los entornos laborales, especialmente en lo relativo al derecho fundamental a la privacidad de los trabajadores. Partimos de la premisa de que la implantación masiva de sistemas de IA en las empresas ha modificado la forma de gestionar la productividad y el rendimiento, al mismo tiempo que ha intensificado la supervisión empresarial sobre los empleados, diluyendo los límites entre la vida profesional y personal. Esta realidad plantea riesgos sustanciales para los derechos a la privacidad, intimidad y protección de datos personales de los trabajadores.

A partir del marco normativo europeo –particularmente el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Reglamento general de protección de datos–, se expone cómo el uso de algoritmos permite recopilar, procesar y cruzar datos de

los empleados de forma automatizada, incluso fuera del entorno laboral, generando perfiles conductuales que condicionan decisiones empresariales. Estas decisiones, muchas veces opacas e ininteligibles para el trabajador, pueden afectar aspectos clave como la evaluación de rendimiento, promociones, despidos, o la identificación de patrones de comportamiento, vulnerando el derecho a la autodeterminación informativa.

La necesidad de establecer límites claros al uso de IA para vigilancia y control reclama un equilibrio entre eficiencia empresarial y respeto a los derechos humanos. Se critica la insuficiencia del marco normativo español, que solo reconoce parcialmente los derechos digitales en el trabajo, y subraya la urgencia de avanzar hacia una regulación más efectiva y ética. En el plano europeo, son valorables los esfuerzos regulatorios, como el Reglamento europeo sobre IA, pero se advierte que su enfoque limitado a sistemas de alto riesgo deja sin protección muchas aplicaciones algorítmicas que afectan a los trabajadores.

A partir de la creciente relevancia del *big data*, la recopilación masiva de datos personales y su tratamiento mediante algoritmos exigen un riguroso respeto a la normativa de protección de datos, especialmente el Reglamento general de protección de datos. Señala que el tratamiento automatizado de datos debe superar pruebas de proporcionalidad, transparencia y necesidad, respetando el derecho a la privacidad y a una información clara sobre los criterios utilizados por los algoritmos.

6. Trabajo e IA: reflexiones finales sobre una transformación en curso

Solo una gobernanza inclusiva y ética de la IA permitirá aprovechar sus beneficios sin excluir a los colectivos más vulnerables. Se reclama una gobernanza digital centrada en la persona, donde la protección de datos no se vea subordinada al interés empresarial. Se propone la implementación de políticas y auditorías que garanticen la transparencia, la supervisión humana y el consentimiento informado, como pilares para una digitalización ética que respete la dignidad del trabajo en la era de la IA.

La gobernanza algorítmica debe estar alineada con principios democráticos y de justicia social. Para ello, se propone una regulación que refuerce los derechos de información y consulta, la transparencia técnica de los algoritmos, la formación sindical especializada y la protección efectiva de los derechos fundamentales ante la automatización de decisiones. La transformación digital no puede erigirse en un obstáculo a los derechos laborales, sino que debe convertirse en una oportunidad para su reforzamiento.

Aunque se están dando pasos normativos relevantes, estos son insuficientes si no se garantiza una transparencia efectiva y un acceso real a la información necesaria para ejercer derechos individuales y colectivos. Sería necesario un fortalecimiento de la participación

sindical, la formación en competencias digitales para representantes de los trabajadores y la aplicación de instrumentos procesales que permitan revertir la carga de la prueba cuando se aleguen decisiones lesivas mediadas por IA. Solo así, podrá afrontarse con garantías la opacidad algorítmica y asegurar que la IA no erosione los principios de justicia y equidad en el trabajo.

Se aboga por una urgente regulación integral y específica que adapte los derechos fundamentales a la era de la datificación y la IA, y que supere el enfoque actual basado en habilitaciones generales a favor de la empresa. Solo así se podrá proteger de forma efectiva la privacidad y la dignidad de los trabajadores frente al avance de una gestión algorítmica que amenaza con consolidar nuevas formas de control y subordinación en el entorno laboral.

Es necesario transformar el desequilibrio de poder que refuerza la digitalización en las empresas mediante la ampliación de los derechos de participación y la intervención colectiva sobre la organización del trabajo, como única vía para contrarrestar lo que se denomina «despotismo digital» y asegurar que la tecnología sirva a la dignidad y los derechos de quienes trabajan.

Es indispensable incorporar derechos digitales como la privacidad, la desconexión y la transparencia algorítmica en los convenios colectivos, y mecanismos como auditorías de algoritmos y supervisión humana de decisiones automatizadas. Además, los sindicatos deben adaptarse para representar a los trabajadores de plataformas, superando las barreras jurídicas y organizativas impuestas por un modelo empresarial que fragmenta y oculta las relaciones de poder.

La convergencia entre negociación colectiva, derechos digitales y algoritmos puede ser una vía efectiva para restaurar el equilibrio en las relaciones laborales en la era digital. Para ello, es fundamental una regulación estatal que reconozca la especificidad del trabajo en plataformas y un fortalecimiento de la acción colectiva que garantice que la tecnología no se convierta en un instrumento de opresión, sino en un medio para una mayor justicia laboral.

La implantación de IA en el empleo requiere un marco jurídico riguroso que prevenga la discriminación indirecta y garantice la transparencia. La negociación colectiva y la supervisión institucional son claves para asegurar una aplicación ética y equitativa de los algoritmos en el ámbito laboral.

Sería deseable una mayor integración entre el derecho del trabajo y la normativa sobre protección de datos, superando la anemia normativa que ha caracterizado su relación en el ordenamiento español. También la necesidad de avanzar hacia una gobernanza colectiva de la digitalización, donde los representantes de los trabajadores tengan acceso efectivo a la información técnica y capacidad de influir en la implantación de tecnologías que afecten a las condiciones laborales.

El derecho del trabajo debe erigirse como un contrapeso a la digitalización masiva de la gestión laboral, reforzando los derechos colectivos como condición para una transición digital justa y humanamente sostenible. Sin una regulación que limite el poder algorítmico y potencie la acción colectiva, la tecnología corre el riesgo de consolidar nuevas formas de precariedad y explotación. Se pone en valor una gobernanza laboral de la IA que garantice la equidad, la sostenibilidad y la protección social, y que convierta la digitalización en una oportunidad de progreso inclusivo y no en un mecanismo de exclusión o desigualdad.

La transformación digital debe ir acompañada de un marco regulador riguroso, que combine la innovación tecnológica con la protección efectiva de los derechos laborales. En especial, una mayor transparencia algorítmica, supervisión humana significativa y una participación activa de los representantes legales de los trabajadores para evitar que la automatización erosione el poder de negociación colectiva y convierta la empresa en una caja negra gobernada por algoritmos.

Es fundamental resistir el uso opresivo de la tecnología mediante la organización colectiva y la reivindicación de un modelo de desarrollo que sitúe la dignidad humana y la sostenibilidad en el centro. Solo cambiando los fines y el poder que dirige la tecnología será posible construir herramientas verdaderamente emancipadoras, al servicio de una sociedad más justa y solidaria.

Debe reclamarse una interpretación evolutiva del marco legal, que permita integrar las garantías antidiscriminatorias en el uso de IA laboral, así como el reconocimiento específico de la «discriminación algorítmica» como nueva categoría jurídica. Para ello, es esencial reforzar la supervisión administrativa, garantizar vías efectivas de impugnación de decisiones automatizadas y establecer políticas activas de formación digital para cerrar la brecha tecnológica que afecta al colectivo de personas con discapacidad.

La IA puede tener un gran impacto en el empleo de las personas con discapacidad, destacando su potencial inclusivo, pero también su riesgo de generar nuevas formas de discriminación. La IA puede facilitar la accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo, así como fomentar el teletrabajo y eliminar barreras tradicionales. Su implementación sin las debidas garantías legales puede vulnerar derechos fundamentales, en particular el de igualdad y no discriminación.

Se demanda una regulación más ambiciosa y operativa que permita a los trabajadores conocer, cuestionar e impugnar decisiones algorítmicas, garantizando que la digitalización del empleo no se traduzca en una erosión de derechos ni en nuevas formas de discriminación encubierta.

La regulación actual es insuficiente para enfrentar estos desafíos. Se trataría de reforzar la transparencia algorítmica, establecer derechos de acceso colectivo a los datos

por parte de los representantes de los trabajadores y exigir evaluaciones de impacto con perspectiva de género. También se reclama la incorporación explícita de medidas en los planes de igualdad para garantizar que la digitalización no suponga un retroceso en la equidad laboral.

Es urgente reforzar el marco jurídico para abordar los vacíos normativos y garantizar un uso ético de la IA en el empleo. La negociación colectiva y la supervisión pública se erigen como pilares de control, en aras de evitar discriminaciones indirectas y proteger los derechos laborales en un entorno cada vez más automatizado.

La insuficiencia del marco normativo actual para abordar estos desafíos queda demostrada, y diversos análisis plantean la necesidad de una regulación específica sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral. En este sentido, se examina la aplicación de derechos fundamentales como la privacidad, la igualdad y la transparencia en el contexto de la gestión algorítmica, destacando la importancia de integrar estas garantías en las fases de diseño y uso de IA. Puede utilizarse el rol de la negociación colectiva como vía esencial para equilibrar el poder empresarial en la era digital, permitiendo a los trabajadores intervenir en la implementación de tecnologías que afectan directamente sus condiciones laborales.

Se requiere una gobernanza jurídica activa y anticipatoria frente al poder algorítmico, que combine regulación estatal, participación sindical y una interpretación evolutiva de los derechos fundamentales. El desafío que presenta la IA para el derecho del trabajo exige inteligencia natural para garantizar la dignidad laboral y evitar que la tecnología se convierta en una herramienta de dominación y deshumanización.

El derecho del trabajo debe adaptarse para afrontar la desmaterialización del poder empresarial, garantizando la tutela efectiva de los derechos laborales en un contexto de digitalización creciente. La gobernanza ética de la IA y la reafirmación del papel central del trabajo humano son esenciales para evitar que la tecnología se convierta en un mecanismo de control social.

Si bien estas tecnologías prometen eficiencia y objetividad, también plantean graves riesgos, como la pérdida de transparencia, la erosión de la responsabilidad empresarial y la denominada «discriminación algorítmica», que puede vulnerar derechos fundamentales.

Para garantizar un uso ético y legal de la IA en el trabajo, es necesario reforzar los mecanismos de control colectivo, dotar a los representantes sindicales de herramientas efectivas y asegurar que la gestión algorítmica no erosione el poder de negociación y los derechos fundamentales de los trabajadores. La gobernanza de la IA debe ser transparente, participativa y alineada con el objetivo de proteger la dignidad del trabajo frente a los riesgos de deshumanización y determinismo tecnológico.

En conclusión, se propone un enfoque interdisciplinario y proactivo en la gobernanza de la IA laboral, con la participación de expertos en ética, derechos humanos y derecho del trabajo. Solo así se puede evitar una deriva hacia un «taylorismo digital», donde la eficiencia tecnológica se imponga sobre la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores.

Referencias bibliográficas

- Baylos Grau, A. (2024). Cambio digital y poder de la empresa: fortalecer los derechos colectivos. *Revista de Derecho Social*, 105, 17-40.
- Delgado López, I. (2024). El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 483, 49-82. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22257>
- García Quiñones, J. C. (2023). Inteligencia artificial y relaciones laborales: entre la significación creciente de los algoritmos y el desmentido de su neutralidad aparente. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 167, 75-126.
- García Salas, A. I. (2023). La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 108.
- García, A. (2024). Impactos de la gestión laboral algorítmica en las relaciones colectivas de trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), 134-155.
- García-Purriños García, R. (2024). Interacciones entre la inteligencia artificial y la prevención de riesgos laborales: impacto en los trabajadores de cadenas globales de suministro. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 226-253.
- González Vidales, C. (2024). El proceso de regulación normativa de los riesgos profesionales emergentes derivados de la disrupción tecnológica. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 120.
- González de Patto, R. M. (2023). Inteligencia artificial inclusiva versus discriminatoria ante la discapacidad laboral. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 167, 47-74.
- Macías García, M. C. (2023). La inteligencia artificial: custodia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras. *e-Revista Internacional de la Protección Social, Extra*, 219-237. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.13>
- Martín González, J. (2023). La transformación digital en curso: del trabajo en plataformas a la gestión algorítmica y la inteligencia artificial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 116, 33-50.
- Martín Rivera, L. (2024). La inteligencia artificial y la gestión algorítmica aplicadas a las relaciones laborales: de la legislación española a la Ley europea de inteligencia artificial. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 67-97.

- Melián Chinaea, L. M. (2023). El diálogo y la concertación social ante la transformación digital y la inteligencia artificial en las relaciones de trabajo. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 107.
- Mercader Uguina, J. R. (2024). El reglamento de inteligencia artificial entra en la recta final, una primera lectura en clave laboral. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 67, 327- 351.
- Molina Romo, O., Sanz de Miguel, P., Arasanz Díaz, J. y Caprile Elola-Olaso, M. (2024). Participación de los trabajadores y riesgos psicosociales en el contexto de gestión algorítmica e inteligencia artificial. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 10, 1-19. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.125>
- Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S. y Rodríguez Iniesta, G. (2024). Salud laboral, protección de datos y disrupción digital: buscando el equilibrio entre «racionalidad social» y «racionalidad digital». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, 13, 13-33.
- Muñoz Ruiz, A. B. (2023). Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones en el trabajo: estudio de los casos más recientes. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 108.
- Olmos Parés, I. (2023). «No soy un robot... soy el empresario». *Jurisdicción Social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 248, 10-39.
- Poquet Catalá, R. (2023). Algoritmos, inteligencia artificial y condiciones de trabajo, ¿son compatibles? *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 66, 429-459.
- Pérez Amorós, F. (2024). Derecho de información algorítmica de los representantes de los trabajadores en la empresa. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 140-181.
- Rivas Vallejo, M. P. (2023). Decisiones automatizadas y discriminación en el trabajo. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 66, 5-63.
- Rodiño Domingues, T. (2024). Discriminación algorítmica en el empleo y en la relación laboral. *Revista Galega de Dereito Social*, 2.^a etapa, 21, 95-121.
- Rodríguez Fernández, M. L. (2024). Inteligencia artificial, género y trabajo. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 171, 11-39.
- Sanguineti Raymond, W. (2024). Los dilemas de los derechos colectivos en la era de la inteligencia artificial. *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 115.
- Sardegna, P. C. y Peliza, E. (2024). Desafíos jurídicos ante la gobernanza de datos y la opacidad algorítmica en el empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 8-34.
- Terradillos Ormaetxea, E. (2024). La transformación tecnológica y los derechos de los trabajadores. *Ekonomiaz*, 105, 116-139. <https://doi.org/10.69810/ekz.1473>
- Turol Fernández, C. (2024). Presente y futuro del derecho de información de los trabajadores ante la toma de decisiones automatizadas a través de sistemas de IA en las empresas. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 182-210.

- Todolí Signes, A. (2024). Democracia en el trabajo y codeterminación ante el uso de la IA en la empresa: algo más que negociar el algoritmo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum, Extra 2*, 229-250.
- Tropiano Sanoja, Y. y Noguera, A. (2024). La inteligencia artificial en la prevención de la seguridad y salud laboral en América. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(1), 249-286.
- Vicente Palacio, M. A. (2023). La inteligencia artificial en la Ley integral para la igualdad y no discriminación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64, 125-150.

María del Carmen Rodríguez Pérez. Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Autónoma de Madrid, con experiencia administrativa, docencia universitaria y gestión académica. Línea de investigación centrada en la prevención de riesgos psicosociales y el Derecho de la Seguridad Social, con especial atención a la protección de la salud mental en el trabajo, las políticas de bienestar laboral y la garantía de derechos sociales en el trabajo. <https://orcid.org/0009-0001-1527-7788>