



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

IMPACTO DE LA IRRUPCIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y LA
ROBOTIZACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES

Autor: Alba Corredera Ruiz

5º E-3 A

Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Madrid

Marzo de 2025

Resumen

El objetivo del presente TFG es analizar el impacto de la irrupción de la inteligencia artificial (IA) y la robotización en las relaciones laborales, tomando una perspectiva jurídica, aunque sin renunciar a efectuar consideraciones desde la ética. Se estudiará cómo la IA está transformando los procesos de toma de decisiones laborales, especialmente en la contratación, evaluación del desempeño y despidos, considerando los riesgos asociados en términos de transparencia, discriminación algorítmica y protección de derechos fundamentales.

Asimismo, se abordan los desafíos que la IA plantea en la negociación colectiva y el papel de los sindicatos y representantes de los trabajadores en la supervisión de decisiones automatizadas. Se examina el marco normativo vigente, desde el Reglamento de IA hasta las regulaciones nacionales en materia de protección de datos y derechos laborales, identificando vacíos legales y posibles mejoras normativas.

El estudio también profundiza en las alternativas a la destrucción de empleo derivada de la automatización, como el *reskilling* y el *upskilling*, así como el uso de la IA en la reubicación profesional. Finalmente, se introduce el concepto emergente de neuroderechos y su relevancia en el entorno laboral, reflexionando sobre los riesgos asociados a la monitorización cerebral y el impacto de la tecnología en el bienestar cognitivo de los trabajadores.

Todo ello se complementará, en clave de futuro y con enfoque constructivo-propositivo una reflexión sobre el impacto de la tecnología en el bienestar cognitivo de los trabajadores y sobre los emergentes neuroderechos.

Palabras Clave

Inteligencia artificial, robotización, relaciones laborales, despido automatizado, protección de datos, derechos fundamentales, discriminación algorítmica, negociación colectiva, *reskilling* y *upskilling*, neuroderechos.

Abstract:

This final thesis explores the impact of artificial intelligence (AI) and robotization on labor relations, mainly from a legal perspective, while also considering ethical aspects. It looks at how AI is changing decision-making in the workplace, especially in hiring, performance evaluation, and dismissals, and highlights key risks such as lack of transparency, algorithmic discrimination, and threats to fundamental rights.

The paper also discusses the challenges AI creates for collective bargaining and the role of trade unions and workers' representatives in monitoring automated decisions. It reviews the current legal framework, including the AI Act and national laws on data protection and labor rights, and identifies legal gaps and areas for improvement.

The study further examines alternatives to job loss caused by automation, such as reskilling, upskilling, and the use of AI to support professional transitions. Finally, it introduces the emerging concept of neuro-rights and their importance in the workplace, reflecting on the risks of brain monitoring and the effects of technology on workers' cognitive well-being.

Overall, the thesis offers a forward-looking and constructive reflection on how technology affects workers' mental and emotional health, and the need to protect these new rights in the digital age.

Keywords

Artificial intelligence, robotization, employment relations, automated dismissal, data protection, fundamental rights, algorithmic discrimination, collective bargaining, reskilling and upskilling, neuro-rights.

LISTADO DE ABREVIATURAS

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos

AESIA: Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial

AGI: Inteligencia Artificial General (Artificial General Intelligence)

ANI: Inteligencia Artificial Estrecha (Artificial Narrow Intelligence)

ASI: Inteligencia Artificial Superinteligente (Artificial Superintelligence)

BCI: Interfaz Cerebro-Computadora (Brain-Computer Interface)

BOE: Boletín Oficial del Estado

CDFUE: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

CEDH: Convención Europea de Derechos Humanos

CES: Comité Económico y Social Europeo

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial

CETS: Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial y Derechos Humanos

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETOP: Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y Productivas de despido

FRA: Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

GDPR: Reglamento General de Protección de Datos (General Data Protection Regulation)

IA: Inteligencia Artificial

IoT: Internet de las Cosas (Internet of Things)

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

RBU: Renta Básica Universal

RD: Real Decreto

RIA: Reglamento (UE) 2024/1689 sobre Inteligencia Artificial

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos

RPA: Automatización Robótica de Procesos (Robotic Process Automation)

SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

STSJM: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TSJC: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

TSJM: Tribunal Superior de Justicia de Madrid

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

UGT: Unión General de Trabajadores

V AENC: V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

<i>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</i>	9
1. OBJETIVO Y ALCANCE DEL ESTUDIO	9
2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA	9
3. METODOLOGÍA	10
4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO	10
<i>CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL: IA, ROBOTIZACIÓN Y DERECHO LABORAL</i>	11
1. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ROBOTIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL	11
1.1. Definición y características de la inteligencia artificial	11
1.2. Clasificación de la inteligencia artificial	12
1.3. Automatización y robotización: definición y aplicaciones en el ámbito laboral	13
2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL ANTE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS (4ª REVOLUCIÓN INDUSTRIAL)	15
2.1. Impacto de la Cuarta Revolución Industrial en las relaciones laborales	15
2.2. Normativa laboral ante la IA y la robotización	17
<i>CAPÍTULO III. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES</i>	19
1. AUTOMATIZACIÓN Y TOMA DE DECISIONES LABORALES	19
2. DERECHOS LABORALES AFECTADOS POR LOS DESPIDOS AUTOMATIZADOS	20
3. LA IA COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN Y DESPIDO: CONDICIONANTES E IMPLICACIONES LEGALES	22
3.1. Condicionantes legales del despido automatizado	22
3.2. Implicaciones legales de los despidos basados en IA	23
4. DESPIDO OBJETIVO POR CAUSA TECNOLÓGICA	24
4.1. Despido por causas técnicas (art. 52.c ET)	25
4.2. Despido por falta de adaptación tecnológica (art. 52.b ET)	26

<i>CAPÍTULO IV. GARANTÍAS JURÍDICAS Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ERA DIGITAL</i>	27
1. TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA Y SUPERVISIÓN DE DECISIONES AUTOMATIZADAS	27
1.1. Riesgos de la falta de transparencia y propuestas de mejora	29
2. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS (ART. 18.4 CE) Y PRIVACIDAD LABORAL	31
3. MECANISMOS DE IMPUGNACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN	33
3.1. Derecho de información individual	33
3.2 Derecho de información y supervisión en sede laboral colectiva	34
3.3 Mecanismos de impugnación de decisiones algorítmicas	34
4. LIBERTAD INDIVIDUAL (<i>art. 17.1 CE</i>) Y PRÁCTICAS PROHIBIDAS DE IA	35
5. LA REGULACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: HACIA UNA CONSTITUCIÓN ALGORÍTMICA	37
<i>CAPÍTULO V. DIMENSIÓN COLECTIVA: NEGOCIACIÓN Y ADAPTACIÓN ANTE LA IA</i>	39
1. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS Y LA REPRESENTACIÓN LABORAL.....	39
2. FORMACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO Y EL PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.....	41
<i>CAPÍTULO VI. NEURODERECHOS Y BIENESTAR COGNITIVO EN LA ERA DE LA IA</i>	44
1. DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS DE LOS NEURODERECHOS Y SU RELEVANCIA EN EL CONTEXTO LABORAL	44
2. PROTECCIÓN JURÍDICA Y LAGUNAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LOS NEURODERECHOS LABORALES EN EUROPA.....	47
<i>CAPÍTULO VII. IMPACTO DE LA IA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL</i>	48
1. IA Y REDUCCIÓN DE EMPLEOS: DESAFÍOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA	48

2. ALTERNATIVAS ECONÓMICAS ANTE LA AUTOMATIZACIÓN	50
2.1 La propuesta de “cotización de los robots” y contribuciones empresariales.....	50
2.2. Renta Básica Universal (RBU) y su impacto en el empleo.	52
<i>CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES.....</i>	<i>53</i>
<i>CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA.....</i>	<i>55</i>

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVO Y ALCANCE DEL ESTUDIO

El objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar el impacto jurídico-laboral derivado de la irrupción de la inteligencia artificial (IA) y la robotización en el ámbito de las relaciones laborales, prestando especial atención a fenómenos como el uso de algoritmos en los procesos de contratación, evaluación del desempeño y despido. A partir del estudio del marco normativo vigente tanto en el ordenamiento jurídico español como en el europeo e internacional, así como de la jurisprudencia y la doctrina especializada, se pretende evaluar si dicho marco ofrece una protección suficiente frente a los riesgos que plantea la automatización del empleo.

Asimismo, el trabajo examina el papel de la negociación colectiva como herramienta reguladora clave en un contexto de transformación tecnológica acelerada, y analiza las estrategias de adaptación propuestas como la formación en nuevas competencias (reskilling y upskilling) o la recolocación externa. A través de este enfoque, se busca identificar los principales vacíos legales existentes y proponer vías de mejora normativa que permitan garantizar un equilibrio justo entre la innovación tecnológica, la competitividad empresarial y la protección de los derechos laborales fundamentales.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y RELEVANCIA DEL TEMA

Vivimos un momento clave de transformación en el mundo del trabajo. La irrupción de la inteligencia artificial (IA) y la robotización no solo está modificando los procesos productivos, sino que está impactando de lleno en cómo se contrata, evalúa y despide a las personas trabajadoras. Estas tecnologías, cada vez más presentes en la gestión del empleo, plantean interrogantes urgentes sobre si nuestras leyes están preparadas para proteger derechos tan esenciales como la intimidad, la no discriminación o el propio derecho al trabajo.

En este contexto, esta investigación cobra especial relevancia al abordar una realidad en plena expansión que aún no cuenta con una regulación clara ni adaptada. Reflexionar sobre el papel que puede desempeñar la negociación colectiva, así como sobre estrategias de adaptación como la formación en nuevas competencias (reskilling y upskilling) o la recolocación externa, resulta imprescindible para avanzar hacia una transición digital que no deje a nadie atrás. En definitiva,

este trabajo busca aportar una mirada crítica y comprometida en un debate que afecta directamente al presente y al futuro del empleo.

3. METODOLOGÍA

Este trabajo se apoya en un enfoque analítico y descriptivo, centrado en el estudio del marco jurídico aplicable al impacto de la inteligencia artificial (IA) y la robotización en el ámbito laboral. A través de un método de análisis deductivo, se parte de los conceptos clave y de la normativa vigente para examinar de forma crítica los retos que plantea la automatización en la gestión del empleo: desde el uso de algoritmos en los procesos de despido hasta el papel de la negociación colectiva o las estrategias de adaptación como el reskilling.

El análisis normativo incluye tanto legislación española como europea, y se complementa con jurisprudencia reciente, doctrina especializada e informes elaborados por organismos nacionales e internacionales. Entre las normas principales se encuentran el Estatuto de los Trabajadores (ET), regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), recogida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre; el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril; y el Reglamento (UE) 2024/1689, de 13 de junio (Reglamento de Inteligencia Artificial). A lo largo del trabajo, estas disposiciones se citarán por sus siglas (ET, LOPDGDD, RGPD y RIA) para facilitar una lectura más clara y ordenada.

Además, se han tenido en cuenta documentos recientes de la Comisión Europea, del Comité Europeo de Protección de Datos y de organizaciones como la OCDE, que permiten situar esta cuestión en el contexto más amplio de la transformación digital del empleo y sus implicaciones jurídicas.

4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

El trabajo se compone de ocho capítulos que analizan, desde una perspectiva jurídica, el impacto de la inteligencia artificial (IA) y la robotización en las relaciones laborales.

Comienza con un marco conceptual (capítulo II), donde se definen la IA y la robotización, su aplicación en el trabajo y la respuesta del Derecho ante estos cambios. El capítulo III se centra en el uso de la IA en decisiones de despido, abordando los requisitos legales, los riesgos para los derechos laborales y las figuras del despido objetivo por causas tecnológicas.

A continuación, el capítulo IV estudia las garantías jurídicas frente a decisiones automatizadas, incluyendo la protección de datos, la transparencia, la supervisión sindical y el debate sobre una posible “Constitución algorítmica”. El capítulo V trata la dimensión colectiva, destacando el papel de los sindicatos y la formación como alternativa al despido.

El capítulo VI introduce los neuroderechos en el contexto laboral y alerta sobre su escasa protección normativa. El capítulo VII analiza el impacto de la automatización en la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, incluyendo propuestas como la cotización de los robots o la renta básica universal. El capítulo VIII cierra con las conclusiones generales, seguidos de la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO II. MARCO CONCEPTUAL: IA, ROBOTIZACIÓN Y DERECHO LABORAL

1. INTELIGENCIA ARTIFICIAL, ROBOTIZACIÓN Y SU IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL

1.1. Definición y características de la inteligencia artificial

La IA y la robotización han generado una transformación profunda en el ámbito laboral, modificando la gestión del empleo, las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Según el artículo 3 del RIA¹, un sistema de IA es “un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales”.

¹ 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 y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144, y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DOUE n.º 1689, de 12 de julio de 2024, pp. 1-144).

Estas tecnologías se aplican transversalmente en sectores industriales y de servicios, impactando directamente en la organización del trabajo. Técnicas como el aprendizaje automático (*machine learning*) o el aprendizaje profundo (*deep learning*) permiten optimizar procesos, pero su implementación, si no se regula adecuadamente, puede dar lugar a vulneraciones de derechos fundamentales como la igualdad, la intimidad o la no discriminación. En este sentido, el artículo 5 RIA prohíbe ciertas prácticas de IA que puedan manipular el comportamiento humano o generar sistemas de evaluación social con consecuencias discriminatorias o vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores.

Asimismo, el artículo 9 impone la obligación de establecer mecanismos de gestión de riesgos, lo que debe ser interpretado de forma coherente con los principios constitucionales, especialmente los artículos 10 y 18.4 de la CE, que consagran la dignidad de la persona y la protección de datos como fundamentos del orden político y social².

1.2. Clasificación de la inteligencia artificial

La IA se clasifica en tres niveles según su capacidad: la Inteligencia Artificial Estrecha (ANI), diseñada para realizar tareas específicas con alta precisión, como los asistentes virtuales; la Inteligencia Artificial General (AGI), que aspira a replicar el razonamiento humano y la resolución de problemas, aunque aún está en desarrollo teórico; y la Super Inteligencia Artificial (ASI), un concepto hipotético que superaría la inteligencia humana en todos los ámbitos, planteando desafíos éticos y legales.³

Desde el punto de vista normativo, el RIA establece una clasificación de los sistemas de IA en función del riesgo que suponen para los derechos fundamentales y la seguridad. En el nivel más alto se encuentran los sistemas de IA prohibidos, aquellos que representan un riesgo inaceptable. Según el artículo 5 del RIA, se incluyen en esta categoría los sistemas que manipulan el comportamiento humano de manera subliminal, explotan vulnerabilidades de colectivos vulnerables o emplean técnicas de identificación biométrica en espacios públicos en tiempo real.

² Constitución Española, art. 10 y art. 18.4.

³ Impulsa Empresa, “¿Qué tipos de inteligencia artificial existen y cuáles son sus funcionalidades?”, disponible en <https://www.impulsa-empresa.es/tipos-inteligencia-artificial-existen-funcionalidades/> (última consulta: 18 de marzo de 2025).

Inmediatamente después se encuentran los sistemas de alto riesgo, regulados en los artículos 6 y 9 y en el Anexo III del RIA, entre los que se incluyen los sistemas utilizados en el ámbito laboral para la selección de personal, la evaluación del rendimiento o la decisión de despido. Estos sistemas están sujetos a estrictas obligaciones de transparencia, trazabilidad, control de calidad de datos y supervisión humana (arts. 9, 10 y 14 RIA). A su vez, estas exigencias deben entenderse como una concreción técnica de los mandatos constitucionales y europeos sobre la tutela efectiva de los derechos fundamentales. En este sentido, el artículo 22 del Reglamento RGPD⁴ establece límites claros al uso de decisiones exclusivamente automatizadas que produzcan efectos jurídicos, lo cual cobra especial relevancia en el ámbito laboral.⁵

El RIA prevé, además, la creación de una base de datos europea para registrar los sistemas de IA de alto riesgo (art. 71), bajo la supervisión de la Comisión Europea, lo que fortalece la transparencia institucional y permite a los Estados supervisar el despliegue de estas tecnologías.

En un nivel inferior se encuentran los sistemas de IA de riesgo limitado, que pueden influir en la interacción con los usuarios sin afectar significativamente sus derechos fundamentales. Un ejemplo de esta categoría son los sistemas de IA generadores de contenido y chatbots, que deben informar explícitamente a los usuarios de que su contenido se ha generado mediante IA para que puedan tomar decisiones con conocimiento de causa sobre su uso posterior⁶.

Por último, los sistemas de IA de riesgo mínimo, como los filtros de spam o herramientas de recomendación, no requieren una regulación específica en el RIA y pueden usarse libremente⁷.

1.3. Automatización y robotización: definición y aplicaciones en el ámbito laboral

La automatización consiste en delegar tareas humanas a tecnologías ya sean informáticas, mecánicas o algorítmicas que permiten ejecutar procesos con mínima intervención humana. Dentro de este fenómeno, la robotización constituye su vertiente más tangible, mediante el uso

⁴ 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 (Reglamento General de Protección de Datos), art. 22 (DOUE L 119, de 4 de mayo de 2016, pp. 1-88).

⁵ Consejo de la Unión Europea, “Políticas sobre inteligencia artificial”, disponible en <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/artificial-intelligence/#0> (última consulta: 21 de marzo de 2025).

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

de robots físicos o virtuales que desarrollan funciones específicas, especialmente en la industria o los servicios.⁸

En el ámbito laboral, la robotización ha impulsado la automatización de tareas, lo que ha llevado a una reducción de empleos en sectores tradicionales y a un cambio en la naturaleza del trabajo, que ahora requiere habilidades más técnicas y digitales. Por ello, ha surgido la necesidad de recolocar a los trabajadores desplazados y aquí los planes de recolocación externa (*outplacement*) han cobrado relevancia, facilitando la recualificación y reinserción profesional, especialmente en procesos de reestructuración empresarial. La presencia de robots y sistemas automatizados en el entorno laboral plantea la necesidad de adaptar las normas para proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores frente a decisiones tomadas por algoritmos y asegurar que existan mecanismos eficaces para evitar sesgos y discriminaciones, ya que los servicios de *outplacement* son servicios asistidos por herramientas de IA.⁹

No obstante, estos servicios, a menudo apoyados en sistemas de IA, plantean retos relevantes ya que inicialmente estaban dirigidos a personal directivo, por lo que muchos trabajadores con menor cualificación quedan excluidos. Además, la falta de regulación clara y de mecanismos de control efectivo permite a las empresas aplicarlos de forma meramente formal, sin garantizar una recolocación real ni evitar posibles discriminaciones. Esto evidencia la necesidad de reforzar los marcos normativos y de exigir una implementación real y verificable de estas herramientas, evitando que el uso de IA agrave desigualdades ya existentes en el mercado de trabajo¹⁰.

En este contexto, el RIA exige un control estricto del uso de sistemas de IA en el ámbito laboral, especialmente en decisiones de contratación o despido, consideradas de alto riesgo (art. 6.2 y Anexo III). Para ello, impone la implantación de sistemas de gestión de riesgos (art. 9), exige que los datos utilizados sean relevantes, representativos y estén libres de sesgos, para evitar resultados discriminatorios (art.10) y establece que estos sistemas deben estar sujetos a supervisión humana efectiva, de modo que las personas encargadas puedan detectar fallos,

⁸ IBM, “¿Qué es la automatización?”, disponible en <https://www.ibm.com/es-es/topics/automation> (última consulta: 22 de marzo de 2025).

⁹ Muros Polo, A., “El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, enero-marzo de 2024, ADAPT University Press, pp. 360-368.

¹⁰ *Ibid.*, pp. 365, 366 y 394.

intervenir cuando sea necesario y tomar decisiones informada (art.14). Estas garantías del RIA deben interpretarse conjuntamente con lo dispuesto en el artículo 35 del RGPD, que impone la obligación de realizar una evaluación de impacto cuando el tratamiento de datos pueda suponer un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas, y con los principios de igualdad y no discriminación consagrados en diversas normas: el artículo 14 de la CE, que reconoce la igualdad ante la ley; el artículo 9.2 CE, que obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva; el artículo 21 de la CDFUE¹¹, que prohíbe toda forma de discriminación; y el artículo 17 del ET¹², que garantiza la no discriminación en las relaciones laborales. De lo contrario, podrían consolidarse prácticas opacas o discriminatorias en el acceso a nuevas oportunidades de empleo, especialmente en perjuicio de colectivos con menor cualificación.

2. EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL ANTE LOS AVANCES TECNOLÓGICOS (4ª REVOLUCIÓN INDUSTRIAL)

2.1. Impacto de la Cuarta Revolución Industrial en las relaciones laborales

La Cuarta Revolución Industrial ha modificado las relaciones laborales, debido a la introducción de tecnologías como la inteligencia artificial (IA), la robotización, el big data, el blockchain y el Internet de las cosas (IoT). Estos avances han transformado las relaciones laborales tradicionales, creando nuevas oportunidades en sectores emergentes, pero también han planteado retos para la protección de los derechos laborales, especialmente en términos de precarización, desplazamiento de trabajadores y falta de regulación específica¹³.

La digitalización ha impulsado nuevas formas de empleo, como el trabajo a demanda o las plataformas digitales, que debilitan los esquemas tradicionales de subordinación y ajenidad. Esta transformación plantea desafíos jurídicos para delimitar la existencia de relación laboral, garantizar condiciones dignas y evitar nuevas formas de desigualdad.

¹¹ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE C 326, de 26 de octubre de 2012), art. 21.

¹² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 17 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

¹³Casas Baamonde, M. E., “Introducción. Tecnologías, ciencia, economía y derecho”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2023, p. 23.

Uno de los principales desafíos en la actualidad es la gestión algorítmica del trabajo, un sistema que permite administrar y supervisar la actividad laboral a través de inteligencia artificial¹⁴. Estos sistemas, que funcionan como "cajas negras", permiten la toma de decisiones automatizadas en la contratación, promoción o despido de empleados sin supervisión humana efectiva, en contravención del artículo 22 del RGPD y del artículo 14 del Reglamento de IA (RIA), que exigen transparencia, explicabilidad y supervisión. Además, la opacidad de estos sistemas (conocida como efecto "caja negra") dificulta la posibilidad de justificar o impugnar sus resultados, lo que obstaculiza el control judicial y la rendición de cuentas empresarial. Aquí resulta fundamental aplicar el artículo 68 quater del RIA, que garantiza el derecho a obtener explicaciones comprensibles sobre decisiones automatizadas, y a impugnarlas cuando vulneren derechos.¹⁵

Otro de los principales problemas de los sistemas de IA en RRHH es la presencia de sesgos, que son distorsiones en los resultados que generan decisiones injustas o discriminatorias¹⁶. Se distinguen tres tipos: el sesgo sistémico, derivado de desigualdades sociales como la discriminación de género o raza; el sesgo estadístico, causado por datos no representativos; y el sesgo humano, que refleja prejuicios inconscientes de quienes desarrollan o utilizan la tecnología¹⁷. Se denomina "discriminación algorítmica" al resultado injusto que surge del uso de sistemas automatizados y que provoca un trato desigual hacia determinadas personas por razones asociadas a circunstancias específicas.¹⁸

Estas distorsiones no solo afectan a la equidad del proceso, sino que comprometen directamente derechos fundamentales como la igualdad (art. 14 CE y art. 21 CDFUE) y la dignidad (art. 10 CE). Es por ello por lo que su uso en la gestión de recursos humanos requiere especial atención.

En recursos humanos, los sesgos en la IA pueden reproducir desigualdades ya existentes. Un ejemplo conocido fue el sistema de contratación de Amazon, que descartaba perfiles femeninos por estar entrenado con datos sesgados. Este fallo obligó a la empresa a retirarlo, evidenciando

¹⁴ Ottaviano, J. M., "La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales", *Nueva Sociedad*, n.º 294, julio-agosto de 2021, p. 88.

¹⁵ *Ibid.*, p. 89.

¹⁶ Garriga Domínguez, A., "Discriminación algorítmica", en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2023, p. 417.

¹⁷ *Ibid.*, p.420.

¹⁸ *Ibid.*, p.417.

la necesidad de controles y auditorías que aseguren la equidad en el uso de IA en estos procesos
19 .

Más allá de la selección de personal, la IA se aplica también a la vigilancia del rendimiento o a la monitorización de comportamientos, mediante tecnologías como sensores, geolocalización o reconocimiento facial. Este uso intensivo de datos personales plantea tensiones evidentes con el artículo 18.4 de la CE y con el principio de proporcionalidad, especialmente cuando afecta a espacios o tiempos extralaborales ²⁰.

La inteligencia artificial no es neutral cuando se aplica a la gestión laboral. Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar que sus sistemas no solo funcionen bien, sino que respeten los derechos fundamentales. Para ello, es esencial contar con auditorías, revisión humana, participación sindical y mecanismos que permitan rastrear cada decisión. Sin estas garantías, la IA puede acabar reproduciendo sesgos y formas de discriminación disfrazadas de objetividad técnica.

2.2. Normativa laboral ante la IA y la robotización

La rápida adopción de tecnologías inteligentes ha obligado al Derecho del Trabajo a actualizar sus mecanismos de protección. A nivel europeo, el artículo 22 del RGPD introdujo por primera vez una garantía frente a las decisiones exclusivamente automatizadas. Este precepto sentó las bases para el posterior desarrollo del RIA y de otras normas sectoriales.

Uno de los avances recientes más relevantes es la Directiva (UE) 2024/2831 sobre condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que propone dos líneas normativas.²¹

El primer bloque normativo se centra en evitar la elusión del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (DTSS), en su artículo 5, establece una presunción de relación laboral cuando

¹⁹ Ibid., p.342.

²⁰ Ottaviano, J. M., “La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales”, *Nueva Sociedad*, n.º 294, julio-agosto de 2021, pp. 87-89.

²¹ 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 (DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024, pp. 1-26).

una empresa controla elementos esenciales del trabajo, como horarios, tarifas o la supervisión mediante algoritmos, con el objetivo de evitar la figura del falso autónomo.

El segundo bloque se centra en la protección de los derechos y garantías digitales, consolidando el concepto de "derecho algorítmico del trabajo". Así, el artículo 9 obliga a las empresas a informar a los trabajadores sobre el uso de sistemas automatizados en decisiones que les afecten, y el artículo 10 exige que toda decisión tomada mediante inteligencia artificial esté sujeta a supervisión humana efectiva, con capacidad para revisarla, modificarla o anularla.

Estas medidas se articulan con el RIA y clasifica sus aplicaciones según su nivel de riesgo. En el ámbito laboral, como se ha desarrollado supra, epígrafe 1.3, los sistemas utilizados en procesos de selección o despido se consideran de alto riesgo (art. 6.2 y Anexo III), y deben cumplir requisitos estrictos de trazabilidad, gobernanza de datos (arts. 9 y 10), transparencia (art. 13) y supervisión humana (art. 14). El artículo 68 quater refuerza el derecho de los trabajadores a obtener explicaciones comprensibles y a impugnar decisiones automatizadas que les afecten.

Todo ello debe interpretarse conforme al artículo 8 de la CDFUE que reconoce el derecho a la protección de los datos personales y al artículo 21 de la CDFUE que prohíbe expresamente toda forma de discriminación. A nivel interno, al artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores impone el derecho de los representantes legales a ser informados sobre el uso de algoritmos y al citado artículo 22 del RGPD, que garantiza el derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en procesos automatizados sin intervención humana.

En España, la regulación del trabajo en plataformas digitales se consolidó con el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, posteriormente tramitado como la Ley 12/2021, de 28 de septiembre. Conocida como Ley Rider²², fue pionera en Europa al abordar el impacto de la inteligencia artificial en la organización del trabajo y anticipó muchas de estas garantías. Establece la presunción de laboralidad en los servicios de reparto y obliga a informar a la representación legal sobre el funcionamiento de los algoritmos que influyen en las condiciones laborales. Su reconocimiento internacional ha sido tal que inspiró directamente el contenido de la Directiva europea. El enfoque español, al combinar transparencia, control sindical y

²² 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 (BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021).

adaptación tecnológica, ofrece una base útil para consolidar un modelo de gestión de la IA respetuoso con los derechos laborales.

CAPÍTULO III. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

1. AUTOMATIZACIÓN Y TOMA DE DECISIONES LABORALES

La incorporación de la inteligencia artificial (IA) a los procesos de gestión laboral ha permitido a muchas empresas automatizar decisiones que tradicionalmente requerían análisis humano. Entre ellas destaca el despido, cuya adopción mediante sistemas algorítmicos plantea serias dudas sobre su compatibilidad con los derechos fundamentales.

El denominado “despido automatizado” se produce cuando un sistema de IA selecciona a los trabajadores a extinguir sin intervención humana significativa, basándose en criterios de eficiencia o productividad. Esta práctica compromete el derecho a la transparencia, a la igualdad y a la tutela judicial efectiva, especialmente si el sistema opera como una “caja negra” sin trazabilidad ni justificación.²³ El artículo 22 del RGPD prohíbe expresamente este tipo de decisiones cuando generan efectos jurídicos relevantes, salvo que existan garantías adecuadas como la supervisión humana y el derecho a impugnación. Esta previsión se articula con el artículo 14 del Reglamento de IA (RIA), que exige intervención humana capaz de revisar la lógica de la decisión y anularla si es necesario.²⁴

Desde el plano interno, el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores (ET) obliga a informar a los representantes legales sobre el uso de algoritmos en decisiones que afecten al empleo, reforzando así la participación colectiva como garantía frente a la automatización.²⁵ A ello se suma el artículo 87 de la LOPDGDD, que impone límites al uso de tecnologías intrusivas como la videovigilancia o el reconocimiento facial, vinculándolos a los principios de

²³ Mercader Uguina, J. R., “¿Pueden despedir los algoritmos?”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 357-358.

²⁴ Pérez Sánchez, P. J., “¿Puede un algoritmo decidir el despido de un trabajador?”, *Blog Laboral Garrigues*, 6 de mayo de 2021 (disponible en <https://bloglaboral.garrigues.com/algoritmo-despido>; última consulta: 20 de marzo de 2025).

²⁵ *Ibid.*

proporcionalidad y finalidad legítima.²⁶ Este marco normativo debe reinterpretarse a la luz del artículo 18.4 CE, que protege la intimidad digital en entornos laborales altamente tecnológicos.

Un ejemplo ilustrativo la Sentencia de la Audiencia Nacional n.º 54/2024, de 14 de mayo, abordó la nulidad de un despido colectivo basado en IA, en el que el criterio de selección de los trabajadores afectados se fundamentó exclusivamente en un algoritmo cuyo funcionamiento no fue debidamente explicado. El tribunal constató que la empresa no facilitó información suficiente ni a los trabajadores ni a sus representantes, vulnerando con ello los derechos de defensa, transparencia y negociación colectiva. Este caso evidencia cómo la automatización no puede servir como escudo para eludir el control judicial ni debilitar las garantías propias del Derecho del Trabajo.²⁷

2. DERECHOS LABORALES AFECTADOS POR LOS DESPIDOS AUTOMATIZADOS

La automatización de decisiones de despido puede vulnerar diversos derechos fundamentales reconocidos tanto en la Constitución Española como en la normativa europea e internacional. En primer lugar, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, recogido en los artículos 14 CE y 21 de la CDFUE, se ve amenazado cuando los sistemas de IA utilizados han sido entrenados con datos sesgados. En el ámbito nacional, el artículo 17.1 del ET refuerza este principio al prohibir cualquier discriminación, ya sea directa o indirecta, por razones como género, edad o discapacidad.²⁸

A este marco se suma la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo artículo 3.1 extiende expresamente su aplicación a la inteligencia artificial y al tratamiento masivo de datos;²⁹ si bien se ha señalado su alcance limitado, ya que en principio “esta ley sólo sería aplicable para los supuestos de discriminación y sesgos algorítmicos vinculados con las categorías especialmente sospechosas de discriminación”³⁰.

En segundo lugar, el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) puede verse comprometido si el trabajador no tiene acceso a información comprensible sobre cómo se ha tomado la

²⁶ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), art. 87 (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

²⁷ Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 54/2024, de 14 de mayo, rec. núm. 52/2024.

²⁸ Garriga Domínguez, A., “Discriminación algorítmica”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 411-446.

²⁹ *Ibid.*, pp. 422-423.

³⁰ Cotino Hueso, L., “Los usos de la inteligencia artificial en el sector público, su variable impacto y categorización jurídica”, *Revista Canaria de Administración Pública*, n.º 1, 2023, p. 236.

decisión de despido. La falta de explicabilidad técnica del sistema especialmente si no se documenta su funcionamiento genera indefensión. En febrero de 2021, el Tribunal de Distrito de Ámsterdam emitió una sentencia en el caso C/13/696010 / HA ZA 21-81³¹, donde ordenó a Uber reinstalar las cuentas de seis conductores que habían sido despedidos exclusivamente mediante procesamiento automatizado. El tribunal determinó que estas decisiones carecían de intervención humana significativa, violando el artículo 22 del RGPD.

El derecho a la transparencia y la información es otro de los principios vulnerados en la automatización de decisiones laborales. Este derecho quedar reforzado por el artículo 20.3 del ET, el empleador puede aplicar medidas de control sobre el desempeño de los trabajadores, pero estas deben ser proporcionales y respetar la dignidad del empleado. Y también quedo reforzado por el ya citado artículo 64.4.d del ET y por el artículo 87 de la LOPDGDD.

En este mismo sentido, el Convenio Marco del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho (2024) refuerza la protección frente a los efectos adversos de los sistemas de IA en el ámbito laboral. Este instrumento obliga a los Estados firmantes a adoptar medidas legislativas o administrativas que aseguren un uso de la IA conforme con los derechos humanos (arts. 1.2 y 4), con especial atención a la igualdad y la no discriminación (art. 10), la transparencia y supervisión (art. 8), la rendición de cuentas (art. 9) y la disponibilidad de recursos efectivos frente a decisiones automatizadas (arts. 14 y 15). Asimismo, exige marcos sólidos de evaluación de riesgos para garantizar la dignidad humana, la equidad social y el control democrático durante todo el ciclo de vida del sistema, también en el entorno laboral (arts. 7, 16 y 20). España, como Estado firmante desde septiembre de 2023, asume el compromiso de aplicar estas garantías.³²

Por su parte, el Reglamento de IA (RIA) considera de alto riesgo aquellos sistemas utilizados en decisiones laborales (art. 6.2 y Anexo III). Por ello, activa un conjunto de obligaciones reforzadas que inciden directamente en el ámbito del despido: gobernanza de datos (arts. 9 y 10), supervisión humana (art. 14), documentación técnica y trazabilidad (arts. 12 y 13), y

³¹ Tribunal de Distrito de Ámsterdam, Sentencia núm. C/13/696010 / HA ZA 21-81, de 11 de febrero de 2021 (disponible en https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb._Amsterdam_-_C/13/696010_/HA_ZA_21-81; última consulta: 23 de marzo de 2025).

³² Consejo de la Unión Europea, Convenio Marco sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, expediente interinstitucional 2024/0150(NLE), Bruselas, 20 de agosto de 2024.

obligación de que tanto proveedores como usuarios (arts. 16 y 17) aseguren un uso seguro, robusto y legal del sistema.

Este marco, lejos de ser meramente técnico, se proyecta sobre los principios constitucionales fundamentales. El artículo 10 CE que consagra la dignidad como base del orden jurídico, el artículo 35 CE que garantiza el derecho al trabajo y el artículo 18 CE sobre intimidad y datos personales deben interpretarse como límites materiales a la automatización de decisiones laborales que afecten a la estabilidad del empleo. En definitiva, la IA puede aplicarse en el ámbito del despido solo si se respeta un umbral mínimo de garantías jurídicas, de lo contrario, se produce una regresión inaceptable de los derechos laborales.

3. LA IA COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN Y DESPIDO: CONDICIONANTES E IMPLICACIONES LEGALES

3.1. Condicionantes legales del despido automatizado

El artículo 52 del ET permite la extinción del contrato por causas objetivas, estableciendo que un trabajador puede ser despedido por ineptitud sobrevenida, falta de adaptación a cambios técnicos en su puesto de trabajo, o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que se justifiquen debidamente, se respete la forma escrita y se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva.

Sin embargo, la implementación de sistemas algorítmicos que deciden de forma autónoma sobre la idoneidad del trabajador plantea un reto sustantivo al modelo tradicional. A diferencia del juicio humano, el despido automatizado carece de capacidad para valorar factores contextuales o excepcionales. Esto puede provocar decisiones arbitrarias o desproporcionadas, especialmente cuando el sistema no es explicable ni supervisado.³³

El Convenio 158 de la OIT, en su artículo 4, establece que la terminación del contrato solo será válida si está basada en razones justificadas relacionadas con la capacidad o conducta del trabajador o con las necesidades operativas de la empresa³⁴. También establece en su artículo

³³ Mercader Uguina, J. R., “¿Pueden despedir los algoritmos?”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 357-358.

³⁴ Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, art. 4 (BOE núm. 127, de 28 de mayo de 1985, pp. 16135 y ss.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-10272> (última consulta: 23 de marzo de 2025).

7 que ningún trabajador podrá ser despedido sin contar previamente con la oportunidad de defenderse, lo que refuerza la necesidad de que los despidos, sean automatizados o no, respeten los principios de debido proceso y derecho de contradicción. Dado que España ha ratificado este convenio, debe garantizar que los despidos fundamentados en IA cumplan con estos principios. Además, el artículo 24 de la Carta Social Europea obliga a los Estados a ofrecer protección efectiva contra el despido injustificado, lo que implica garantizar la trazabilidad y supervisión de cualquier decisión tomada por IA.³⁵

Este marco debe releerse a la luz del artículo 6 del CEDH, que garantiza el derecho a un proceso justo. En el ámbito laboral, ello exige que el trabajador pueda conocer los motivos del cese, impugnar la decisión y acceder a una revisión humana real. Cuando la IA sustituye por completo la intervención humana, este derecho se vacía de contenido.³⁶

3.2. Implicaciones legales de los despidos basados en IA

El artículo 22 del RGPD prohíbe decisiones basadas únicamente en tratamientos automatizados que produzcan efectos jurídicos significativos, salvo que existan garantías adecuadas como la intervención humana y el derecho a impugnación. Esta protección, sin embargo, no ha sido trasladada plenamente al Derecho laboral español, donde todavía no se ha regulado expresamente el despido por decisión algorítmica.

Cuando un trabajador desconoce el funcionamiento del sistema que ha motivado su despido, su derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 CE y en el artículo 6 del CEDH queda gravemente limitado. Este déficit se agrava por la falta de un derecho individual a ser informado directamente sobre los criterios utilizados por el algoritmo, más allá de lo dispuesto en el artículo 64.4.d ET, que solo obliga a informar a los representantes sindicales.

Un buen ejemplo de por qué es importante justificar bien los despidos lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de julio de 2016³⁷. En este caso,

³⁵ Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021, pp. 71274 y ss. (disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719; última consulta: 23/03/2025).

³⁶ Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 (Convenio Europeo de Derechos Humanos), art. 6 (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23165 y ss.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-22646> (última consulta: 23 de marzo de 2025).

³⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 19 de julio de 2016 (ECLI:ES: TSJGAL: 2016:6138).

una trabajadora del sector sanitario fue despedida tras la implantación de la historia clínica electrónica, ya que la empresa alegó que esa digitalización había reducido la necesidad de personal. Sin embargo, el tribunal declaró ese despido improcedente pues consideró que no se había demostrado de forma convincente que el cambio tecnológico hubiese reducido realmente su carga de trabajo. Este caso es muy relevante cuando hablamos de despidos automatizados, porque demuestra que cualquier transformación tecnológica, incluida la basada en IA, debe justificarse de manera clara y objetiva si afecta al puesto de trabajo de alguien.

En el plano europeo, el Reglamento de IA (RIA) establece que los sistemas utilizados en el empleo son de alto riesgo (art. 6.2 y Anexo III), lo que activa exigencias como la gobernanza de datos sin sesgos (art. 10), la explicabilidad y trazabilidad (arts. 12 y 13), y la supervisión humana efectiva (art. 14). No obstante, el Derecho laboral español aún no ha adaptado estas obligaciones al marco específico del despido, pese a que la Carta de Derechos Digitales reconoce en sus artículos 19 y 25 los derechos a la transparencia, la equidad y la revisión humana en decisiones automatizadas, aunque sin fuerza jurídica vinculante. Esta ausencia de adaptación normativa deja a los trabajadores expuestos a decisiones opacas y potencialmente discriminatorias, pues no existen mecanismos específicos que obliguen a las empresas a demostrar que sus algoritmos no vulneran derechos fundamentales.

Frente a esta situación, se hace necesaria una reforma del ET que prohíba los despidos exclusivamente automatizados, establezca el derecho del trabajador a conocer los criterios utilizados por el sistema, y cree procedimientos específicos de impugnación. Esta reforma debería incluir la inversión de la carga de la prueba, auditorías externas periódicas, requisitos técnicos mínimos como la comprensión y la trazabilidad de las decisiones, y un régimen sancionador disuasorio. Solo así podrá garantizarse un equilibrio real entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos fundamentales en el entorno laboral.

4. DESPIDO OBJETIVO POR CAUSA TECNOLÓGICA

El artículo 52 del ET regula las causas objetivas de extinción del contrato laboral. En el contexto de la digitalización, la empresa puede fundamentar el despido en razones técnicas (art. 52.c ET) o en la falta de adaptación del trabajador a cambios tecnológicos (art. 52.b ET). Sin embargo, estas disposiciones deben reinterpretarse conforme al RGPD y al Reglamento de

Inteligencia Artificial (RIA), que introducen exigencias en transparencia, intervención humana y gestión de riesgos, así como a los derechos fundamentales recogidos en la CE.

4.1. Despido por causas técnicas (art. 52.c ET)

El artículo 52.c ET permite el despido individual por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), cuando la extinción no alcanza los umbrales para considerarse despido colectivo (art. 51 ET). En el plano técnico, la implantación de sistemas de IA o automatización, entendido como causa técnica, puede justificar el despido si se demuestra que el puesto se ha vuelto inviable dentro de la estructura organizativa.³⁸ Sin embargo, la aplicación de esta causa de despido exige una justificación objetiva, evitando que la automatización se utilice como una excusa para la mera reducción de costes laborales.

En este sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas, de 23 de septiembre de 2019, declaró improcedente el despido de una trabajadora administrativa tras la implantación del software Jidoka, un sistema de Automatización Robótica de Procesos (RPA) destinado a gestionar cobros. La empresa alegó que la herramienta hacía innecesarias las funciones de la empleada, pero el tribunal consideró que la automatización con el único objetivo de reducir costes y aumentar la competitividad no constituye por sí sola una causa válida de despido objetivo. Reafirmó que la reorganización empresarial debe responder a una necesidad estructural real, y no a una mera decisión de ahorro económico.³⁹

Desde la doctrina, Ángel Jurado Segovia advierte que solo debería admitirse cuando la automatización es necesaria, no cuando su única función es sustituir personal sin evaluación rigurosa de alternativas ni valoración de impacto jurídico sobre el derecho al trabajo⁴⁰. En este sentido, el artículo 9 RIA exige a las empresas que despliegan sistemas de IA de alto riesgo establecer mecanismos de gestión del riesgo que garanticen que decisiones como los despidos no vulneren los derechos fundamentales.

³⁸ Jurado Segovia, Á., “Robotización y despido objetivo por causas técnicas (art. 52 c ET)”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, n.º 3, 2020, p. 13, disponible en: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5771> (última consulta: 23 de marzo de 2025).

³⁹ *Ibid.*, p.16.

⁴⁰ *Ibid.*, pp. 14-18.

4.2. Despido por falta de adaptación tecnológica (art. 52.b ET)

El artículo 52.b ET permite despedir al trabajador que, tras un cambio técnico razonable en su puesto, no logra adaptarse pese a haber recibido la formación adecuada. Para que esta causa sea válida, la empresa debe acreditar: i) que el cambio tecnológico es esencial y justificado; ii) que ha ofrecido formación efectiva; y iii) que no existen alternativas de reubicación.

Como recuerda López Ahumada, se trata de una herramienta lícita para procesos de modernización estructural, incluso en empresas sin dificultades económicas, pero su aplicación debe respetar estrictamente las garantías legales y constitucionales y el recurso a esta causa debe estar limitado a supuestos en los que la transformación tecnológica altere sustancialmente el contenido del puesto de trabajo.⁴¹

La Sentencia del TSJ de Extremadura, 8 de agosto de 2000 declaró procedente el despido de un trabajador por no haber logrado adaptarse al uso de un nuevo programa informático esencial para el desarrollo de sus funciones como jefe de almacén. El tribunal consideró que la empresa acreditó la necesidad objetiva del cambio tecnológico, ofreció formación adecuada, y que los errores reiterados del trabajador generaban un perjuicio organizativo evidente. Esta resolución subraya que no es necesario que el trabajador incurra en ineptitud general, sino que basta con que no logre adaptarse a los nuevos métodos técnicos cuando estos resultan imprescindibles para el puesto y hayan sido debidamente introducidos por la empresa conforme a los requisitos del artículo 52.b ET.⁴²

No obstante, en el actual contexto de automatización avanzada, el artículo 52.b ET debe interpretarse a la luz del nuevo marco jurídico europeo. La falta de adaptación ya no se limita al uso de software, sino que puede manifestarse como la dificultad para integrarse en entornos laborales gobernados por sistemas de inteligencia artificial, donde la toma de decisiones se automatiza parcial o totalmente. Esta realidad introduce riesgos añadidos cuando los algoritmos operan de forma opaca, sin intervención humana efectiva ni explicabilidad suficiente.⁴³

⁴¹ López Ahumada, J. E. y del Valle, J. M., “Innovación tecnológica y contrato de trabajo (II). Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo por motivos tecnológicos”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, núm. I, 2008, pp. 341-358, esp. pp. 343-344.

⁴² STSJ de Extremadura de 8 de agosto de 2000 (JUR 2000/273981)

⁴³ López Ahumada, J. E. y del Valle, J. M., op. cit., pp. 354-356.

En estos casos, el despido solo será lícito si se respetan rigurosamente las garantías del artículo 52.b ET, y si además se armoniza su aplicación con el artículo 22 del RGPD, así como con los artículos 10 y 14 del RIA, que exigen formación pertinente y supervisión humana continua.

Desde una perspectiva constitucional y europea, debe garantizarse también el respeto a la igualdad (art. 14 CE y art. 21 CDFUE) y a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE). La decisión empresarial no puede apoyarse en criterios opacos, sesgados o desproporcionados. Por tanto, solo será válida esta causa de extinción si el cambio tecnológico transforma sustancialmente las funciones del puesto, se acredita su razonabilidad, y se han cumplido todas las garantías jurídicas y formativas previstas.

CAPÍTULO IV. GARANTÍAS JURÍDICAS Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ERA DIGITAL

1. TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA Y SUPERVISIÓN DE DECISIONES AUTOMATIZADAS

El uso creciente de la inteligencia artificial en la gestión del empleo ha hecho más urgente que nunca contar con normas claras que garanticen la supervisión y la transparencia de las decisiones automatizadas. Cuando estas decisiones pueden afectar al acceso al trabajo, a la igualdad de trato o al derecho a defenderse, no basta con establecer principios generales, sino que la transparencia algorítmica y el control humano deben traducirse en garantías reales.

El primer avance normativo en este sentido fue el artículo 22 del RGPD mencionado supra. Sin embargo, esta norma establece una protección generalizada y su efectividad depende de su correcta implementación en los ordenamientos internos de cada Estado miembro, dejando abierta la cuestión de cómo aplicarlo en el ámbito laboral y qué nivel de supervisión era suficiente. Para reforzar su protección, se propone reformarlo incorporando una definición clara de intervención humana, obligaciones de transparencia algorítmica y la prohibición de decisiones automatizadas en ámbitos sensibles como el empleo sin supervisión humana efectiva. El Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) avanza en esa dirección, calificando como de alto riesgo los sistemas utilizados en selección, evaluación o despido, e imponiendo obligaciones como la trazabilidad (art. 12), la explicabilidad (art. 13), la supervisión humana (art. 14) y auditorías periódicas (art. 61).

El Reglamento (UE) 2019/1150 sobre el fomento de la equidad y la transparencia en plataformas digitales, en su artículo 9, impone la obligación de que los usuarios sean informados sobre el acceso y uso de los datos generados en plataformas digitales⁴⁴. Aunque su aplicación inicial se limitaba a servicios digitales, supuso un precedente clave para exigir transparencia en la toma de decisiones automatizadas, especialmente en plataformas de trabajo digital.

Aunque estas normas sentaron las bases en materia de protección de datos y exigencias de transparencia, no abordaban de forma específica el impacto de los algoritmos en las decisiones laborales, lo que generó importantes vacíos normativos. Con el tiempo, la Unión Europea ha evolucionado desde esta protección genérica ofrecida por el RGPD hacia un marco más detallado, que incorpora controles concretos sobre el uso de la inteligencia artificial en el ámbito del empleo.

Estos desarrollos deben interpretarse a la luz del bloque de constitucionalidad. El artículo 18.4 CE, en conexión con el artículo 8 de la CDFUE, exige garantías reforzadas de protección de datos en entornos donde los algoritmos condicionan decisiones laborales. La igualdad ante la ley (art. 14 CE y art. 21 CDFUE) y el derecho al trabajo digno (art. 35 CE) deben operar como límites materiales a la automatización opaca, reclamando sistemas auditables y mecanismos efectivos de contradicción. En este contexto, la CE no es solo un marco de principios, sino una fuente viva de exigencias jurídicas que deben reorientar el uso de la IA en clave de derechos fundamentales.

A nivel estatal, la Ley 12/2021 (conocida como “Ley Rider”) introdujo en el artículo 64.4.d del Estatuto de los Trabajadores la obligación de informar a la representación legal sobre los algoritmos que afecten a condiciones laborales. Por su parte, el artículo 17 de la Ley 3/2023, de Empleo⁴⁵, reconoce que toda decisión automatizada debe ser revisable por humanos. Estas normas, aunque relevantes, son limitadas ya que no establecen todavía un derecho individual del trabajador a conocer, impugnar o auditar los criterios que sustentan decisiones algorítmicas.

⁴⁴ Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre la promoción de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (DOUE L 186, de 11 de julio de 2019, pp. 57-79).

⁴⁵ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, art. 17 (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, pp. 27543-27608).

En el plano de la negociación colectiva, algunos convenios han comenzado a incorporar medidas de control algorítmico. El V AENC ⁴⁶ reconoce el derecho a conocer los sistemas de IA utilizados, aunque sin prever garantías efectivas de supervisión o impugnación. Más avanzados son los ejemplos del Convenio Colectivo de Just Eat⁴⁷ que en su artículo 17, ha creado la Comisión Algoritmo, encargada de supervisar el uso de IA en la toma de decisiones laborales, aunque su eficacia dependerá de su acceso real a los datos y de su capacidad para impugnar decisiones automatizadas. De manera similar, el XXIV Convenio Colectivo del Sector de la Banca⁴⁸, en su artículo 80.5, reconoce el derecho de los trabajadores a ser informados sobre los algoritmos que afectan sus condiciones laborales, pero sin establecer herramientas de supervisión activa. Sin embargo, su eficacia dependerá de que estas disposiciones vayan acompañadas de acceso real a los datos, capacidad de auditoría y herramientas para cuestionar decisiones automatizadas.

La ausencia de una regulación sistemática y vinculante que conecte las garantías previstas en la CE, la CDFUE, el RGPD, el RIA y el ET ha permitido la consolidación de zonas grises jurídicas donde la IA opera sin control efectivo. Frente a este vacío, urge construir un modelo de gobernanza algorítmica que garantice la centralidad del ser humano en la toma de decisiones laborales, en coherencia con el valor superior de la dignidad proclamado en el artículo 10 de la Constitución Española.

1.1. Riesgos de la falta de transparencia y propuestas de mejora

A pesar de los avances normativos, persisten carencias estructurales en el control de los algoritmos aplicados al ámbito laboral. Las normas actuales, como el artículo 22 del RGPD o el artículo 17 de la Ley 3/2023, de Empleo, reconocen la necesidad de intervención humana en decisiones automatizadas, pero no detallan cómo debe ejercerse esa supervisión ni qué garantías mínimas deben exigirse para hacerla efectiva. Esta falta de concreción se agrava por

⁴⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023, pp. 75426-75447), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/(2)) (última consulta: 20 de marzo de 2025).

⁴⁷ CCOO Servicios, *Acuerdo Sindicatos-Just Eat*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2023, disponible en: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf) (última consulta: 20 de marzo de 2025).

⁴⁸ Boletín Oficial del Estado (BOE), *XXIV Convenio Colectivo del Sector de la Banca*, BOE-A-2021-5003, publicado en el BOE núm. 79, de 2 de abril de 2021, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-5003> (última consulta: 20 de marzo de 2025).

la falta de transparencia inherente en muchos sistemas de IA, cuya complejidad técnica dificulta la comprensión por parte de los trabajadores y de los órganos de control sindical o institucional.

Una de las principales consecuencias de esta opacidad es la discriminación algorítmica. Aunque la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea no regula directamente el uso de IA, sus artículos 21, 23 y 47 relativos a la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y el derecho a la tutela judicial efectiva deben operar como parámetros de interpretación reforzada. Leídos junto al artículo 14 CE y al artículo 35 CE, imponen la necesidad de que las decisiones automatizadas sean comprensibles, auditables y revisables, especialmente si afectan al acceso o mantenimiento del empleo.

Para hacer frente a estos riesgos, resulta imprescindible reforzar el marco regulatorio desde una perspectiva garantista. El RIA, en su artículo 7, exige mecanismos de evaluación continua para los sistemas de alto riesgo, entre ellos los empleados en recursos humanos. Estas auditorías deben verificar la ausencia de sesgos, la coherencia de los resultados y la explicabilidad de los procesos. Sin estos controles, la IA puede perpetuar desigualdades estructurales sin que los trabajadores dispongan de herramientas efectivas para defenderse.

En esta línea, la legislación laboral española debería incluir un régimen sancionador específico para las empresas que incumplan sus deberes de transparencia y supervisión. El artículo 10 de la Directiva (UE) 2024/2831⁴⁹ obliga a las plataformas a evaluar regularmente el impacto de los algoritmos sobre las condiciones laborales y a permitir que las decisiones relevantes sean revisadas por personas cualificadas, en línea con lo exigido por el artículo 22 del RGPD y el artículo 14 del RIA. Estas obligaciones deberían extenderse a todos los sectores, no solo al trabajo en plataformas.

Además, la formación en IA para representantes de los trabajadores se revela como una herramienta clave. El V AENC reconoce el derecho a conocer los sistemas utilizados en el empleo, pero no garantiza los medios para ejercer ese derecho. Por ello, sería necesario que las

⁴⁹ 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 (DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024, pp. 1-26).

empresas financien programas específicos de capacitación para sindicatos y delegados, de forma que puedan auditar eficazmente los algoritmos que afectan a sus representados.

La negociación colectiva puede jugar un papel transformador. Un ejemplo es el convenio de Just Eat⁵⁰, que establece la Comisión Algoritmo, integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores, con la función de garantizar la transparencia en el uso de la IA en la toma de decisiones laborales. Este órgano debe constituirse en un plazo de 90 días y analizar junto con la representación legal de los trabajadores sobre el uso de algoritmos que puedan afectar las condiciones laborales, detallar los parámetros y datos utilizados en estos sistemas y garantizar una supervisión humana para evitar discriminaciones. Este modelo de supervisión y control mediante la negociación colectiva supone un avance relevante en la protección de los derechos laborales en un entorno digital y debería extenderse a otros sectores para garantizar el uso equitativo de la IA en el empleo⁵¹.

2. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS (ART. 18.4 CE) Y PRIVACIDAD LABORAL

La incorporación de inteligencia artificial en el entorno laboral ha intensificado la recopilación masiva de datos personales, exigiendo una relectura del artículo 18.4 CE en clave contemporánea. Este precepto, junto con el artículo 10 CE, debe interpretarse no solo como una garantía de intimidad, sino como límite sustantivo a una vigilancia algorítmica que amenaza la dignidad del trabajador y su autonomía personal.⁵²

Este derecho se desarrolla principalmente a través del RGPD, cuyo artículo 5 recoge principios clave como la licitud, finalidad, minimización o limitación temporal del tratamiento. Sin embargo, la aplicación de tecnologías como el reconocimiento facial, la monitorización continua del rendimiento o los sistemas de geolocalización puede vulnerar estos principios si

⁵¹ CCOO Servicios, *Acuerdo Sindicatos–Just Eat*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2023, disponible en: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf) (última consulta: 20 de marzo de 2025).

⁵² Casas Baamonde, M. E. y Pérez del Prado, D. (coords.), “La protección de datos”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 592-594.

no existe una finalidad clara, un consentimiento informado o una proporcionalidad estricta. El artículo 7 del Reglamento de IA refuerza esta idea al calificar estos tratamientos como de alto riesgo, imponiendo evaluaciones previas de impacto (art. 17 RIA) y medidas de trazabilidad, explicabilidad y control humano.

A nivel nacional, la LOPDGDD reconoce derechos relevantes como la desconexión digital (art. 88), esencial frente a sistemas que difuminan los límites entre vida laboral y personal. Esta garantía debe conectarse con el derecho al trabajo (art. 35 CE), pues la presión constante derivada del control algorítmico afecta directamente al bienestar del trabajador.

A escala europea, el artículo 8 de la CDFUE garantiza un tratamiento de datos justo y transparente, mientras que el artículo 21 prohíbe cualquier forma de discriminación, incluidas aquellas derivadas de inferencias algorítmicas sobre colectivos.

En esta misma línea, el Capítulo XI del V AENC destaca la necesidad de proteger la privacidad frente a las nuevas tecnologías. El Anteproyecto de Ley aprobado el 4 de febrero de 2025 refuerza esta protección al proponer la reducción de la jornada máxima a 37,5 horas semanales de promedio anual sin merma salarial, y al consolidar el derecho a la desconexión digital, prohibiendo que las empresas contacten a los empleados fuera de su horario laboral. Estas medidas buscan adaptarse a los nuevos entornos digitales y favorecer un equilibrio real entre vida personal y trabajo⁵³.

Uno de los retos más complejos que plantea la inteligencia artificial en el ámbito laboral es su capacidad para generar perfiles mediante inferencias estadísticas, a partir de datos que el trabajador no ha proporcionado directamente. Este fenómeno, conocido como “privacidad de grupo”, multiplica los riesgos para los derechos fundamentales, ya que permite construir decisiones automatizadas basadas en correlaciones inesperadas. Esto entra en tensión con principios esenciales del RGPD, como el de finalidad (art. 5.1.b), limitación temporal del tratamiento (art. 5.1.e) o minimización de datos (art. 5.1.c). La doctrina ha advertido que estas

⁵³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Sistema tradicional y su impacto en la jornada laboral*, 2025, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4416> (última consulta: 30 de marzo de 2025).

prácticas, al operar sobre datos inferidos y no declarados, desbordan los límites previstos por el legislador y exigen una lectura más exigente del marco de protección actual.⁵⁴

El problema no es solo el volumen de datos, sino la opacidad con la que operan muchos sistemas. La eficiencia tecnológica no exime al empleador de cumplir con sus deberes constitucionales y legales: todo tratamiento de datos debe respetar los principios de necesidad, proporcionalidad y transparencia, ser comunicado a los representantes de los trabajadores (art. 64.4.d ET) y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de acceso, rectificación y oposición. Mientras no exista una regulación específica sobre datos inferidos y privacidad colectiva, es imprescindible una lectura sistemática del bloque de constitucionalidad y del Derecho europeo para salvaguardar el núcleo esencial de los derechos laborales en entornos digitales.

3. MECANISMOS DE IMPUGNACIÓN Y DERECHO A LA INFORMACIÓN

3.1. Derecho de información individual

El uso de inteligencia artificial (IA) en el ámbito laboral plantea retos fundamentales en cuanto a transparencia y autonomía del trabajador. El artículo 22 del RGPD, reconoce el derecho a no ser objeto de decisiones exclusivamente automatizadas que produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente al interesado. En el ámbito laboral, esto cobra especial importancia en procesos de selección, promoción, despidos y evaluaciones de desempeño, donde la IA puede tener un impacto directo en la relación de empleo.

Este derecho exige no solo información previa, sino que esta sea comprensible. Así lo establece el artículo 13.2.f del RGPD, que obliga a informar sobre la lógica aplicada y las consecuencias previstas de la decisión.

El RIA complementa esta protección al considerar los sistemas de IA utilizados en la gestión del empleo como de alto riesgo y exige que sean explicables (art. 13), supervisados por humanos (art. 14) y sometidos a auditorías periódicas para evaluar su impacto en los derechos fundamentales (art. 61).

⁵⁴ “Privacidad de grupo: un reto para el derecho a la protección de datos a la luz de la evolución de la inteligencia artificial”, *Derecho Privado y Constitución*, n.º 43, 2023, pp. 53-88.

En España, la LOPDGDD regula el derecho a la información de los trabajadores en el ámbito laboral, estableciendo la obligación de informarles sobre la recopilación y uso de sus datos en procesos automatizados de toma de decisiones. No obstante, la aplicación efectiva de esta norma enfrenta dificultades prácticas, ya que estos procedimientos no son fáciles de instrumentar en la práctica al tratarse de un fenómeno muy novedoso.

3.2 Derecho de información y supervisión en sede laboral colectiva

La transparencia en el uso de sistemas automatizados también debe extenderse al plano colectivo, como instrumento de control en las relaciones laborales. La Directiva (UE) 2024/2831 impone, en su artículo 10, la obligación de informar y consultar a la representación de los trabajadores sobre la introducción o modificación de sistemas de IA que afecten a las condiciones laborales.

En España, la Ley 12/2021, a través de la modificación del artículo 64.4.d del ET, reconoce el derecho de los representantes legales de los trabajadores a recibir información detallada sobre los parámetros, reglas e instrucciones de los algoritmos que inciden en las condiciones laborales. Sin embargo, la ausencia de un régimen sancionador efectivo ha provocado que algunas empresas se resistan a compartir esta información, argumentando razones de protección de datos empresariales o secretos comerciales.

Desde una perspectiva constitucional, este conflicto exige armonizar la libertad de empresa (art. 38 CE) con el derecho de participación y control sindical (art. 28 CE). La CDFUE refuerza esta línea al vincular la información laboral con la dignidad en el trabajo y la protección frente a abusos tecnológicos (arts. 27 y 31).

3.3 Mecanismos de impugnación de decisiones algorítmicas

El derecho a la tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 24 de la CE y en el artículo 47 de la CDFUE, debe garantizarse también frente a decisiones laborales adoptadas mediante sistemas de inteligencia artificial. Si una empresa utiliza un algoritmo para despedir, sancionar o no renovar a un trabajador, este debe poder impugnar la decisión y ejercer su defensa en condiciones de igualdad.

El artículo 22.3 del RGPD reconoce que, cuando una decisión se basa únicamente en tratamiento automatizado, el afectado tiene derecho a obtener intervención humana, expresar su punto de vista y recurrir la decisión. Sin embargo, en la práctica, muchos algoritmos son opacos y técnicamente complejos, lo que dificulta que el trabajador comprenda cómo se ha tomado la decisión y pueda aportar pruebas para impugnarla. Esta falta de transparencia genera una evidente desventaja procesal, al no tener acceso al funcionamiento interno del sistema utilizado por la empresa.

En la actualidad, el ordenamiento español no contempla un procedimiento específico para la revisión de decisiones automatizadas. Estas deben impugnarse a través de los cauces actuales generales previstos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)⁵⁵, como los procedimientos por despido o tutela de derechos fundamentales. No obstante, al no estar diseñados para este tipo de decisiones tecnológicas, estos cauces resultan insuficientes y generan inseguridad jurídica sobre su eficacia real.

Por ello, sería conveniente una reforma normativa que habilite al trabajador a acceder a información técnica esencial como los datos de entrenamiento del sistema, sus reglas de decisión o las auditorías internas realizadas, en línea con lo exigido por el artículo 61 del Reglamento de IA. Solo así podrá garantizarse el derecho a un proceso justo y al control judicial efectivo de decisiones automatizadas en el ámbito laboral.

4. LIBERTAD INDIVIDUAL (*art. 17.1 CE*) Y PRÁCTICAS PROHIBIDAS DE IA

El artículo 17.1 de la Constitución Española (CE) protege el derecho a la libertad individual, entendida como expresión de la autonomía individual y la capacidad de decidir sin interferencias externas indebidas. Este derecho puede verse amenazado por el uso inadecuado de sistemas de inteligencia artificial (IA) que manipulan el comportamiento humano y limitan la autonomía en la toma de decisiones.

⁵⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, pp. 103187-103250).

Con el objetivo de proteger los derechos fundamentales y evitar abusos tecnológicos, el RIA, en su artículo 5 prohíbe expresamente ciertas prácticas que afectan de forma directa a la libertad (art. 17 CE) y la dignidad de las personas (art.10 CE).

El artículo 5.1.a impide el uso de técnicas subliminales o manipuladoras que influyan en la conducta sin conocimiento del trabajador, lo que vulnera su autonomía y dignidad (art. 10 CE). El artículo 5.1.b prohíbe explotar vulnerabilidades personales como la edad o la situación económica, evitando discriminaciones que serían contrarias a los artículos 14 y 17.1 CE y a la Ley 15/2022. Asimismo, el artículo 5.1.c veta clasificaciones algorítmicas basadas en personalidad o comportamiento social, que en el entorno laboral podrían derivar en decisiones de despido o promoción sin base objetiva, lo que vulnera el principio de igualdad y no discriminación, recogido en los artículos 21 y 23 de la CDFUE, así como en el artículo 14 de la CE y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (art. 6 y art. 28).⁵⁶

Finalmente, el artículo 5.1.d del RIA prohíbe el uso de IA para predecir comportamientos delictivos basándose únicamente en el análisis de perfiles personales, evitando así que algoritmos determinen despidos sin justificación objetiva, lo que vulneraría la presunción de inocencia, protegida en el artículo 24.2 de la CE.

A pesar de estas prohibiciones, el control efectivo de estas prácticas sigue siendo un reto. Por ello, algunos autores como Balaguer Callejón proponen una reinterpretación del marco constitucional para adaptarlo al contexto digital. Su idea de una “Constitución del algoritmo” plantea que es necesario repensar la gobernanza tecnológica para preservar los derechos fundamentales frente a decisiones automatizadas.⁵⁷

Esta relectura de la libertad constitucional, en diálogo con el Reglamento de IA y los trabajos del Consejo de Europa, permite trazar límites materiales a la IA en el trabajo. Así, valores como la dignidad, la igualdad y la libertad deben guiar la implantación tecnológica en las relaciones laborales, evitando una erosión silenciosa de los derechos en la era digital.

⁵⁶ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022, pp. 97424-97469).

⁵⁷ Balaguer Callejón, F., *La Constitución del Algoritmo*, 2.ª ed., Colección Estudios n.º 9, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2022.

5. LA REGULACIÓN CONSTITUCIONAL DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL: HACIA UNA CONSTITUCIÓN ALGORÍTMICA

La Constitución Española de 1978, formulada en un contexto analógico, debe reinterpretarse ante los desafíos que plantea la inteligencia artificial (IA). Aunque el texto no menciona expresamente esta tecnología, principios como la dignidad humana (art. 10 CE) y la protección de datos (art. 18.4 CE) ofrecen una base constitucional para limitar el uso de sistemas algorítmicos que afecten derechos fundamentales.⁵⁸

Como plantea Balaguer Callejón, es urgente avanzar hacia una “Constitución del algoritmo” que permita digitalizar los derechos y constitucionalizar la tecnología, adaptando el Estado de Derecho a un entorno cada vez más automatizado.⁵⁹ Esta propuesta de Constitución es esencial para garantizar que los derechos fundamentales sigan protegidos en un entorno tecnológico en constante evolución. Si bien su potencial para mejorar la eficiencia es innegable, su creciente autonomía plantea riesgos como la discriminación algorítmica, la falta de transparencia y el desplazamiento del control humano ⁶⁰.

El marco jurídico vigente ofrece respuestas parciales. A nivel europeo, el artículo 22 del RGPD reconoce el derecho a no ser sometido a decisiones exclusivamente automatizadas, pero su eficacia real es limitada por la escasa transparencia de los sistemas. En el ámbito interno, la LOPDGDD complementa esta protección, aunque persisten carencias en mecanismos efectivos de control y rendición de cuentas.

La Unión Europea ha dado un paso significativo con el RIA que introduce requisitos de transparencia según el nivel de riesgo del sistema.⁶¹ En este sentido, el RIA establece en sus artículos 6-13 que los sistemas de IA de alto riesgo deben contar con mecanismos que garanticen su transparencia y supervisión adecuada y medidas de mitigación de impactos sobre los derechos fundamentales.

⁵⁸ Cotino Hueso, L., “Cómo abordar jurídicamente el impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 127-132.

⁵⁹ Balaguer Callejón, F., *La Constitución del Algoritmo*, 2.ª ed., Colección Estudios n.º 9, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2022.

⁶⁰ Cotino Hueso, L., “Cómo abordar jurídicamente el impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024, pp. 123-140.

En el ámbito nacional, la Carta de Derechos Digitales de España (2021)⁶² y la Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales (2023)⁶³ establecen principios orientadores, como la transparencia algorítmica y el derecho a la desconexión. La Carta, en su artículo XVIII.6º, promueve un uso ético de la IA en la administración pública, con supervisión y transparencia. No obstante, al carecer de fuerza vinculante, requieren desarrollo legislativo para traducirse en garantías efectivas, especialmente en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva laboral, la Carta de Derechos Digitales recoge garantías frente a la discriminación algorítmica en la selección y evaluación de trabajadores, mientras que la Declaración Europea subraya la obligación de informar a los empleados sobre el uso de IA en decisiones que afecten sus condiciones laborales. Para evitar que estas disposiciones queden en simples principios sin aplicación real, es necesario establecer mecanismos efectivos de supervisión y asegurar su integración en la legislación laboral vigente⁶⁴.

Desde el punto de vista de la supervisión institucional, el RIA exige que cada Estado miembro disponga de una autoridad nacional de supervisión, ya sea creando nuevas instituciones o atribuyendo competencias a órganos ya existentes, como la Agencia Española de Protección de Datos o el Consejo General del Poder Judicial para usos jurisdiccionales, España ha optado por convertirse en el primer Estado miembro en crear una autoridad específica: la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA)⁶⁵.

Sin embargo, su independencia ha sido cuestionada, aunque el Real Decreto 729/2023 la configura como autoridad nacional, su adscripción al Ministerio de Asuntos Económicos compromete su autonomía funcional y, por tanto, su credibilidad como garante de los derechos fundamentales⁶⁶. Esta cuestión es especialmente relevante cuando su función se vincula con la protección de derechos fundamentales y la garantía de recursos efectivos frente a decisiones automatizadas.

⁶² Gobierno de España, *Carta de Derechos Digitales*, 2021, art. XVIII.6.º, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf (última consulta: 20 de marzo de 2025).

⁶³ Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, proclamada conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea el 26 de enero de 2022 (DOUE C 23, de 23 de enero de 2023, pp. 1-8), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023C0123%2801%29> (última consulta: 20 de marzo de 2025).

⁶⁴ Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, pp. 155-160

⁶⁵ Ley 28/2022, de 21 de diciembre, por la que se crea la AESIA, Disposición Adicional 7ª. Véase también Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, pp. 150-151.

⁶⁶ Real Decreto 729/2023, de 22 de agosto, por el que se aprueba el estatuto de la AESIA, art. 8. Véase Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, pp. 151-152.

En este sentido, tanto el artículo 26 del Convenio del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, como las enmiendas introducidas durante la tramitación del Reglamento europeo, establecen exigencias claras. El Convenio exige que los mecanismos de supervisión actúen de forma independiente e imparcial y que cuenten con los poderes, experiencia y recursos necesarios para supervisar eficazmente el cumplimiento de las obligaciones del tratado.⁶⁷ Aunque el RIA no lo preveía inicialmente, las enmiendas 123 y 558 del Parlamento Europeo incorporaron el principio de “total independencia”, definido expresamente como independencia, imparcialidad y objetividad, exigencia que ha sido finalmente recogida en el artículo 59.2 y en diversos considerandos del texto normativo.⁶⁸ La configuración actual de la AESIA, adscrita al Ministerio de Asuntos Económicos, no garantiza plenamente dicha independencia, lo que debilita su potencial como garante eficaz frente a decisiones automatizadas con impacto en derechos fundamentales⁶⁹.

En conclusión, la idea de una Constitución Algorítmica responde a la necesidad de adaptar el orden constitucional a los desafíos de la inteligencia artificial. Para que la innovación tecnológica no comprometa los derechos fundamentales, resulta imprescindible un marco normativo robusto que asegure transparencia, control humano y una supervisión institucional efectiva, en línea con los principios del Estado de Derecho.

CAPÍTULO V. DIMENSIÓN COLECTIVA: NEGOCIACIÓN Y ADAPTACIÓN ANTE LA IA

1. EL PAPEL DE LOS SINDICATOS Y LA REPRESENTACIÓN LABORAL.

El avance de la inteligencia artificial (IA) en la gestión laboral ha impulsado la necesidad de que los sujetos laborales colectivos desempeñen un papel activo en su regulación. A través de la negociación colectiva, estos actores promueven la supervisión humana, la transparencia algorítmica y la protección frente a riesgos como la discriminación o el despido automatizado. Los sindicatos y los representantes legales o unitarios han negociado cláusulas específicas en convenios colectivos para regular la IA en contratación, evaluación, despido y condiciones laborales.

⁶⁷ Convenio IA del Consejo de Europa (2024), art. 26. Véase Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, p.151.

⁶⁸ Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA, 2024), art. 59.2 y considerandos 76, 77 bis y 80-x. Véase Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, p. 151.

⁶⁹ Cotino Hueso, L., *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, 2025, p.151.

El Capítulo II del V AENC establece la obligación de las empresas de informar a los representantes sindicales sobre los criterios y parámetros utilizados por los algoritmos en la selección de personal, asignación de tareas y despidos⁷⁰. Esta disposición ha sido reforzada con la reforma del artículo 64 del ET, que en su apartado 1 reza “1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo”.

En respuesta, muchos convenios colectivos han incorporado cláusulas específicas sobre el uso de IA. Así, el XVIII Convenio Estatal de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado garantiza el acceso sindical a la información sobre digitalización e inteligencia artificial (art. 37), y refuerza su papel en la supervisión del impacto de estas tecnologías en el empleo y la igualdad (art. 47)⁷¹.

El Capítulo V del V AENC destaca la necesidad de que los trabajadores adquieran competencias digitales para afrontar la automatización, imponiendo a las empresas el deber de ofrecer formación. En respuesta a esta necesidad, los sindicatos han negociado cláusulas de formación obligatoria en varios sectores productivos. El Convenio Colectivo del Sector del Metal⁷² reconoce esta prioridad a través del artículo 18, que encarga a la Comisión Paritaria la promoción de formación y sensibilización en derechos digitales.

El Capítulo XVI del V AENC insta a que los convenios colectivos regulen la digitalización para evitar la precarización, promoviendo la formación digital, la supervisión sindical y la transparencia algorítmica. Se reconoce, además, el derecho de los trabajadores a ser informados sobre el impacto de estas tecnologías.

El Convenio Colectivo de Telefónica incorpora medidas para proteger a los trabajadores frente a la transformación digital. El artículo 12 exige acuerdo previo con los sindicatos antes de cualquier reorganización del trabajo por causas tecnológicas, evitando despidos unilaterales.

⁷⁰ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/(2)) (última consulta: 11 de marzo de 2025).

⁷¹ BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023, *XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública*, arts. 37 y 47.

⁷² Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/29/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/29/(7)) (última consulta: 31 de marzo de 2025).

El artículo 8 garantiza el deber de información sobre la implantación de nuevas tecnologías, y el 12 bis reconoce expresamente la disrupción digital y la IA, vinculando su gestión a la negociación colectiva para asegurar empleo estable y de calidad.⁷³.

Además, los sindicatos han promovido reformas legislativas como la propuesta de UGT para una Ley de Justicia Algorítmica, que busca reforzar la transparencia, la equidad y el control humano en la gestión laboral automatizada. Entre sus medidas figuran un registro de algoritmos, auditorías obligatorias y garantías complementarias al RGPD para clarificar los criterios de decisión. También se propone incorporar la perspectiva de género en el diseño algorítmico y establecer un régimen de responsabilidad ante daños derivados del uso de IA ⁷⁴.

En conjunto, la acción sindical y colectiva está siendo decisiva para garantizar que la implantación de IA en las relaciones laborales se someta a los principios de transparencia, participación y control democrático, en línea con la función constitucional de los sindicatos como defensores de los intereses laborales (art. 7 CE).

2. FORMACIÓN Y RECICLAJE PROFESIONAL COMO ALTERNATIVA AL DESPIDO Y EL PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

La transformación del mercado laboral, impulsada por la digitalización, la automatización y la transición ecológica, exige estrategias de formación (upskilling) y reciclaje profesional (reskilling) para mejorar la empleabilidad y facilitar la adaptación de los trabajadores a los nuevos perfiles demandados⁷⁵.

A nivel comunitario, la Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo⁷⁶ refuerza la importancia del *reskilling* y *upskilling* como prioridad para la Unión Europea y los

⁷³ Ministerio de Trabajo y Economía Social, Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 29 de febrero de 2024, pp. 23855-24058), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(6)) (última consulta: 11 de marzo de 2025).

⁷⁴ Pérez Sánchez, P. J., “¿Puede un algoritmo decidir un despido?”, *Blog Laboral*, 6 de mayo de 2021 (disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/algoritmo-despido>; última consulta: 11 de marzo de 2025).

⁷⁵ Muros Polo, A. (2024). El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 12, nº 1, pp. 359-361.

⁷⁶ Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias (DOUE L 125, de 12 de mayo de 2023).

Estados Miembros. Basada en el artículo 14 de la CDFUE y en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, este marco establece como meta que para 2030 al menos el 60% de la población adulta participe anualmente en actividades formativas. Ante estos retos, el plan de recolocación externa puede desempeñar un papel clave en la recualificación y transición profesional de los trabajadores afectados por la transformación digital, ecológica y demográfica⁷⁷.

La Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo insiste en garantizar el acceso gratuito a la formación en horario laboral, fomentar las competencias digitales y reforzar el papel de los servicios públicos de empleo (SPE).⁷⁸ En España, aunque el artículo 23 del ET reconoce el derecho a la formación profesional, ha sido la negociación colectiva especialmente el V AENC la que ha consolidado este derecho, promoviendo planes obligatorios de recualificación en los convenios colectivos.

Uno de los instrumentos más relevantes es el plan de recolocación externa regulado en el artículo 51.10 del ET, que establece que las empresas que lleven a cabo despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores tienen la obligación de ofrecer un plan de recolocación externa a través de empresas especializadas y financiados íntegramente por ellas. En cuanto al contenido del plan de recolocación externa, el art. 51.10 ET reconoce que deberá de incluir «medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de ⁷⁹. Esto se ve reforzado con el Capítulo V del V AENC que se centra en la formación y cualificación profesional para garantizar la adaptación de los trabajadores a la realidad cambiante.⁸⁰

No obstante, en la práctica, muchos planes se aplican como mero trámite formal, sin asegurar una recolocación efectiva, debido a la falta de control y a una regulación insuficiente lo que ha dado lugar al fenómeno de la llamada “recolocación de papel”.⁸¹

⁷⁷ Idem., pp. 363-364.

⁷⁸ Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOUE L 2024/3134, de 15 de diciembre de 2024).

⁷⁹ Muros Polo, A., *Op. cit.*, pp. 369,370,379.

⁸⁰ Ibid., p. 394.

⁸¹ Ibid., p.394.

Los SPE (SEPE y autonómicos) desempeñan un papel clave en la orientación, intermediación y formación. Según el SEPE, el uso de IA permite detectar mejor las necesidades del mercado y adaptar la oferta formativa, facilitando así la reinserción laboral⁸².

La Estrategia Española de Activación para el Empleo (2021-2024) promueve la digitalización de los SEPE y el uso de inteligencia artificial para mejorar la intermediación laboral. Se han desarrollado sistemas basados en IA para detectar necesidades formativas y adaptar la formación profesional a las demandas del mercado, facilitando la reinserción laboral de colectivos vulnerables y optimizando la gestión del empleo⁸³. Sin embargo, la transición laboral no depende solo de los SEPE; empresas y sindicatos deben garantizar que la IA respete los derechos laborales y promueva una reubicación justa.

La negociación colectiva ha sido fundamental para consolidar el derecho a la formación. El Capítulo IX del V AENC se centra en los instrumentos de flexibilidad interna como alternativas al despido, promoviendo la formación y el *reskilling* para mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Las empresas deben colaborar con los SEPE en la detección de necesidades formativas, aprovechando la inteligencia artificial para alinear la oferta de formación con la demanda laboral. Desde la Ley 35/2010, la recolocación se reconoce como actividad de intermediación, abierta a agencias privadas. La Ley 3/2012 amplió esta función a las ETT, lo que, sin una regulación suficiente, ha generado una “guerra de precios” que ha mermado la calidad del servicio. Por ello, resulta necesario reforzar el control público, fijar estándares claros y garantizar la implicación de los interlocutores sociales.⁸⁴

Además, la Reforma Laboral de 2021 introdujo el Mecanismo RED, que permite aplicar suspensiones o reducciones de jornada como alternativa al despido, exigiendo planes de recualificación en su modalidad sectorial⁸⁵.

⁸² Rebollo-Sanz, Y. F. (2017). El Modelo de Perfilado Estadístico: una herramienta eficiente para caracterizar a los demandantes de empleo. Documento de Trabajo 2017/01, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), p.20.

⁸³ Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2021, pp. 150590-150687).

⁸⁴ Muros Polo, A., *Op. cit.*, p., 366.

⁸⁵ *Ibid.*, pp. 374-375.

Pese a su potencial, el plan de recolocación externa presenta limitaciones: solo es obligatorio en despidos colectivos en grandes empresas, su regulación es poco concreta y la supervisión es escasa.⁸⁶

Para mejorar su eficacia, se propone extender su obligatoriedad a toda empresa con más de 50 trabajadores, independientemente del número de despidos, también en procesos de reestructuración, y fijar contenidos mínimos, objetivos de formación y mecanismos de seguimiento.⁸⁷

Los SPE deben asumir un rol más activo en la supervisión, mientras que la negociación colectiva debe garantizar planes reales de formación y reinserción. La participación sindical puede asegurar orientación adecuada, formación adaptada y seguimiento efectivo⁸⁸.

Por último, es necesario mejorar el control sobre las agencias de recolocación y asegurar que los convenios colectivos sirvan de escudo ante procesos de reestructuración. Solo un marco normativo exigente y bien supervisado garantizará que la recolocación sea una vía real, justa y socialmente responsable de transición laboral⁸⁹.

CAPÍTULO VI. NEURODERECHOS Y BIENESTAR COGNITIVO EN LA ERA DE LA IA

1. DEFINICIÓN Y PRINCIPIOS DE LOS NEURODERECHOS Y SU RELEVANCIA EN EL CONTEXTO LABORAL

El avance de la neurotecnología y la inteligencia artificial (IA) ha abierto nuevos horizontes en la forma en que los humanos interactúan con las máquinas, especialmente en el ámbito laboral. Las neurotecnologías, se definen como métodos y dispositivos para medir la actividad del cerebro o para cambiarla, permiten en la actualidad la conexión directa entre un dispositivo y el sistema nervioso y funcionando, combinando los avances de la neurociencia con los de la IA, robótica o realidad virtual para modular o medir aspectos diversos de la actividad cerebral.

⁸⁶ Muros Polo, A., “El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024, pp. 393-400.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.*

Aunque sus aplicaciones médicas son prometedoras, su uso en el entorno laboral plantea riesgos relevantes en términos de privacidad, autonomía y bienestar cognitivo ⁹⁰.

Ante esta evolución, ha surgido el concepto de neuroderechos, propuesto en 2017 por investigadores de la Universidad de Columbia. Estos derechos pretenden complementar el marco de los derechos fundamentales y responder a los riesgos que plantea la interacción entre tecnología y cerebro humano⁹¹. Entre ellos destacan:

- El derecho a la privacidad mental, que prohíbe la recopilación de datos neuronales sin consentimiento, al tratarse de información altamente sensible vinculada a pensamientos, recuerdos o emociones⁹².
- El derecho a la integridad mental que protege frente a manipulaciones externas de la actividad neuronal, dado que pueden alterar la voluntad sin que el individuo sea consciente de ello, comprometiendo su autonomía decisoria⁹³.
- El derecho a un acceso equitativo al aumento mental, que busca evitar brechas sociales entre quienes acceden a mejoras cognitivas y quienes no, especialmente en términos de competitividad y oportunidades laborales⁹⁴.

Estos principios son especialmente relevantes en el ámbito laboral, donde las neurotecnologías podrían aplicarse para medir rendimiento o emociones, dando lugar a nuevas formas de vigilancia. Este escenario exige una reinterpretación del marco constitucional que garantice los derechos fundamentales frente a estos usos.

El artículo 10 CE, al consagrar la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social, impone límites claros al uso de tecnologías que invadan la esfera íntima del trabajador. La posible captación de datos neuronales en el entorno laboral requeriría una ponderación constitucional estricta, en diálogo con el artículo 18.4 CE, que garantiza el control sobre los datos personales mediante el uso de la informática. Aunque este precepto no menciona expresamente los neurodatos, su interpretación evolutiva debe permitir incluirlos en

⁹⁰ Margarita I. Ramos Quintana y Jesús R. Mercader Uguina, “Los neuroderechos laborales: la neurotecnología llega al lugar de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, n.º 117, septiembre de 2024, Editorial LA LEY, pp. 1-2.

⁹¹ *Ibid.*, pp. 721-722.

⁹² Rafael Yuste, “Neurotecnología y Neuroderechos”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Fundación Ramón Areces, 2025, p. 721.

⁹³ *Ibid.*, pp. 721-722.

⁹⁴ *Ibid.*, p. 722.

el concepto de datos especialmente sensibles, más aún cuando el artículo 9 del RGPD los equipara a los relativos a salud, orientación sexual o convicciones ideológicas.

En este sentido, el artículo 5 del RGPD fija principios clave como la minimización del tratamiento y el consentimiento informado, que resultan esenciales para evitar una captación indiscriminada de señales neuronales en contextos de subordinación laboral. Sin embargo, el marco europeo aún no regula específicamente los neurodatos, lo que genera una laguna jurídica que requiere una actuación normativa urgente.

Científicos como Rafael Yuste han subrayado la urgencia de establecer normas que regulen el uso de estas tecnologías, especialmente en el entorno laboral, donde su implantación podría derivar en nuevas formas de control o discriminación⁹⁵.

A nivel comparado, Chile ha reformado su Constitución en 2022 para reconocer la inviolabilidad de los neurodatos como derecho fundamental, mientras que Estados como Colorado (EE. UU.) o Río Grande del Sur (Brasil) han reconocido expresamente su protección. En Europa, España ha incluido los neuroderechos en la Carta de Derechos Digitales (2021), aunque sin valor vinculante, lo que exige un desarrollo legislativo que garantice su eficacia en el plano laboral⁹⁶.

Organismos internacionales como la OCDE o el Consejo de Europa han advertido de estos riesgos. La Recomendación sobre innovación responsable en neurotecnología y el Plan de Acción Estratégico del Consejo de Europa insisten en la necesidad de crear marcos regulatorios que protejan la integridad mental en entornos donde el consentimiento puede estar viciado, como ocurre en las relaciones laborales jerarquizadas.⁹⁷

En definitiva, la irrupción de la IA y las neurotecnologías obliga a reinterpretar el marco constitucional y supranacional ante nuevos riesgos. En un entorno donde la mente puede ser objeto de control, los neuroderechos surgen como garantías esenciales para proteger la libertad

⁹⁵ Ibid., pp. 719-720.

⁹⁶ Ibid., pp. 719- 724.

⁹⁷ Ibid., pp. 723-724.

y la dignidad en el trabajo. Esta construcción debe traducirse en normas claras que limiten el uso de tecnologías cognitivas y salvaguarden los derechos fundamentales.

2. PROTECCIÓN JURÍDICA Y LAGUNAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LOS NEURODERECHOS LABORALES EN EUROPA

Como se ha argumentado supra, el uso de neurotecnologías en el entorno laboral plantea graves desafíos jurídicos que requieren una respuesta normativa clara. Aunque algunos países como Chile, Brasil o Estados Unidos han comenzado a reconocer expresamente la inviolabilidad de los neurodatos, Europa aún carece de un marco legal específico que garantice la protección de la privacidad mental y la integridad cognitiva de los trabajadores.

En el contexto europeo, España ha dado un paso inicial con la Carta de Derechos Digitales (2021), que menciona los neuroderechos en el contexto de la protección digital, aunque sin carácter vinculante⁹⁸. Por su parte, el RGPD, constituye el principal instrumento jurídico en materia de protección de datos. El artículo 9, prohíbe el tratamiento de datos sensibles salvo excepciones justificadas, no menciona expresamente los neurodatos, lo que deja margen para su uso sin garantías suficientes. El artículo 5 establece principios como la minimización de datos y la limitación de la finalidad, mientras que el artículo 6 exige una base jurídica clara para su tratamiento. Sin embargo, estas disposiciones no han sido adaptadas al contexto laboral ni a las particularidades del tratamiento neuronal. A ello se suma que el artículo 7 del RGPD exige un consentimiento libre e informado, lo cual resulta problemático en relaciones de subordinación como las laborales, donde el consentimiento raramente puede considerarse voluntario en sentido estricto.

En esta línea, el Reglamento de Inteligencia Artificial (RIA) prohíbe en su artículo 5 el uso de IA para inferir emociones en el contexto laboral. No obstante, esta disposición se centra en la inferencia emocional y no aborda de forma específica la recopilación de neurodatos, dejando una laguna regulatoria en cuanto a tecnologías capaces de captar señales cerebrales.

Desde la perspectiva del Derecho interno, la LOPDGDD introduce elementos relevantes. El artículo 13 reconoce el derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas sin intervención

⁹⁸ Rafael Yuste, “Neurotecnología y Neuroderechos”, en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y Tecnologías*, Madrid, Fundación Ramón Areces, 2025, pp. 723-724.

humana significativa, y el artículo 22 regula el tratamiento de datos biométricos en el trabajo. Sin embargo, los neurodatos no aparecen mencionados expresamente, y su tratamiento sigue sin contar con una regulación clara y adaptada a la realidad tecnológica emergente.

Desde el plano constitucional, los artículos 10 y 18 de la CE (sobre dignidad humana e intimidad personal) constituyen el fundamento para una interpretación garantista que prohíba el acceso a la actividad cerebral sin consentimiento, reforzando así la idea de inviolabilidad mental como límite infranqueable frente al poder empresarial (vid. epígrafe 1, supra). No obstante, esta protección requiere una relectura en clave digital que anticipe los riesgos de las nuevas formas de vigilancia cognitiva en entornos laborales cada vez con más presencia tecnológica.

En conclusión, la regulación europea e interna sobre neurodatos en el ámbito laboral sigue siendo insuficiente. La falta de una normativa específica permite usos invasivos sin garantías adecuadas, con riesgo para los derechos fundamentales. Es urgente desarrollar un marco jurídico integral que reconozca los neurodatos como categoría especialmente protegida y establezca mecanismos de control, supervisión y participación sindical que traduzcan los principios de dignidad, autonomía y privacidad en protecciones efectivas.

CAPÍTULO VII. IMPACTO DE LA IA EN LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. IA Y REDUCCIÓN DE EMPLEOS: DESAFÍOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA

Como ya hemos comentado la automatización ha supuesto muchos problemas en los trabajadores, uno de los principales ha sido la disminución de trabajadores activos en el mercado laboral que tiene un impacto directo en la recaudación de cotizaciones al sistema de Seguridad Social, poniendo en riesgo la financiación de prestaciones fundamentales como las pensiones, el seguro de desempleo y la asistencia sanitaria.⁹⁹

⁹⁹ Gómez Salado, M. Á., “Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 3, 2018, ADAPT University Press, pp. 141-143.

Según el Foro Económico Mundial, entre 2015 y 2020 se perdieron aproximadamente 7,1 millones de empleos en las principales economías del mundo debido a la automatización, mientras que solo se crearon 2 millones de nuevos puestos en sectores tecnológicos ¹⁰⁰. De acuerdo con el informe de la Universidad de Oxford, los robots podrían ocupar el 47% de los empleos actuales, lo que implicaría la pérdida de 1.600 millones de puestos de trabajo a nivel global. En Europa, la OCDE alerta de que países como España tienen un 12 % de empleos en alto riesgo, por encima de la media europea¹⁰¹.

Además de la destrucción de empleo, se observa una polarización del mercado laboral, con una creciente demanda de empleos altamente cualificados y tecnológicos, mientras desaparecen aquellos manuales y rutinarios ¹⁰².

Desde el punto de vista jurídico-laboral, esta realidad exige reflexionar sobre los mecanismos de financiación del sistema de Seguridad Social. El modelo actual, basado en cotizaciones vinculadas al empleo humano, se vuelve insuficiente ante una economía cada vez más digitalizada. A esto se suma el envejecimiento demográfico, que incrementa la presión sobre el sistema sin ampliar su base contributiva.

En este sentido, diversas propuestas han surgido para adaptar el marco jurídico a esta nueva realidad. Una de ellas es la "cotización de los robots" que implicaría exigir a las empresas altamente automatizadas una contribución adicional proporcional al empleo humano desplazado¹⁰³. Esta medida enlaza con el principio de solidaridad y justicia contributiva consagrado en el artículo 31.1 CE, y podría entenderse como una relectura adaptada del deber de contribuir al sostenimiento del gasto público en una economía digitalizada.

Otra propuesta es la Renta Básica Universal (RBU) c como instrumento redistributivo y de garantía de ingresos mínimos ante el desempleo estructural derivado de la automatización¹⁰⁴. Su viabilidad se ha vinculado a una reforma de los sistemas de protección social existentes, lo

¹⁰⁰ Gómez Salado, M. Á., "Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 3, 2018, ADAPT University Press, p. 153.

¹⁰¹ *Ibid.*, pp.153-154.

¹⁰² *Ibid.*, p.154.

¹⁰³ *Ibid.*, p.142.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p.162.

que exigiría integrar la RBU con los principios de suficiencia y equidad del artículo 41 CE, pero también con el derecho al trabajo y la protección frente al desempleo del artículo 35 CE.

A nivel europeo, tanto el Reglamento de IA como el Convenio del Consejo de Europa sobre IA y Derechos Humanos (vid. Cap. VI, supra) contienen principios de supervisión humana, no discriminación y equidad que deben proyectarse también sobre el sistema contributivo. Sin embargo, ambos carecen de previsiones específicas sobre la fiscalidad de la automatización o el vínculo entre IA y sostenibilidad social.

Esta laguna regulatoria impide una respuesta efectiva desde el Derecho a los efectos redistributivos de la automatización. La relectura del bloque constitucional y supranacional (art. 1.1, 10, 35 y 41 CE; CDFUE, art. 31 y 34) exige construir límites materiales frente al uso masivo de IA que degrade el empleo sin mecanismos compensatorios. En este escenario, el reconocimiento de una transición justa cobra fuerza como principio estructural del nuevo constitucionalismo digital, capaz de vincular el desarrollo tecnológico con la garantía de cohesión social.

En el siguiente epígrafe se analizarán propuestas como la cotización por uso de robots o la renta básica universal, orientadas a preservar el equilibrio del sistema ante el avance de la automatización.

2. ALTERNATIVAS ECONÓMICAS ANTE LA AUTOMATIZACIÓN

2.1 La propuesta de “cotización de los robots” y contribuciones empresariales

El avance de la automatización plantea un reto urgente para la financiación del sistema de Seguridad Social, al reducir la base humana de cotizantes. Ante este escenario, ha surgido la propuesta de exigir a las empresas una “cotización por el uso de robots” cuando sustituyen empleo humano por procesos automatizados¹⁰⁵.

Esta medida pretende corregir un desequilibrio: mientras las empresas reducen costes laborales y aumentan su productividad gracias a la IA, dejan de aportar al sistema de bienestar. La cotización tecnológica se propone como vía de compensación fiscal, en línea con el principio

¹⁰⁵ Gómez Salado, M. Á. (2018). *Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 6(3), p.142. ADAPT University Press. ISSN 2282-2313.

de justicia contributiva del artículo 31.1 CE, y como mecanismo para preservar el derecho a la protección social reconocido en el artículo 41 CE (vid. epígrafe 1, supra).¹⁰⁶

No obstante, el marco normativo vigente no contempla esta posibilidad. Según el artículo 6 del Real Decreto 2064/1995, la cotización a la Seguridad Social es obligatoria para determinados sujetos, definidos en el artículo 12 del Real Decreto 1415/2004 como personas físicas o jurídicas. Asimismo, el artículo 141.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, que aprueba la Ley General de la Seguridad Social, establece que la obligación de cotizar recae sobre los trabajadores y empresarios. Dado que los robots no encajan en ninguna de estas categorías, no pueden ser sujetos de cotización bajo la normativa vigente¹⁰⁷.

En la propuesta del Parlamento Europeo, se prevé la posibilidad de otorgar a los robots una personalidad jurídica propia lo que permitiría incluirlos dentro del sistema tributario y de cotización y serían considerados como “personas electrónicas” con responsabilidades fiscales de la misma manera que los trabajadores humanos¹⁰⁸. La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo ha recomendado que las empresas informen sobre el número de robots utilizados, los ahorros generados en cotizaciones y el impacto económico de la automatización. Sin embargo, no se ha adoptado ninguna medida legislativa vinculante en esta dirección¹⁰⁹.

A pesar de los beneficios teóricos, su implementación enfrenta desafíos. En primer lugar, no está claro si la cotización se debería aplicar solo a robots que sustituyen directamente a los trabajadores, o también a los que complementan su trabajo. Imponer esta carga fiscal podría desincentivar la inversión tecnológica y afectar la competitividad, mientras que la falta de regulación armonizada en la UE podría provocar el traslado de inversiones a países con normativas más flexibles.¹¹⁰

El Reglamento de IA y el Convenio del Consejo de Europa sobre IA y Derechos Humanos han reconocido la necesidad de atender el impacto económico de la automatización, pero hasta la fecha no han desarrollado una normativa específica sobre fiscalidad algorítmica o cotización

¹⁰⁶ Ibid., pp.160-163.

¹⁰⁷ Ibid., pp.164-165.

¹⁰⁸ Ibid., p.165.

¹⁰⁹ Ibid., pp.163-164.

¹¹⁰ Ibid., pp. 164-167

tecnológica (infra, epígrafe 3). Una regulación europea común podría garantizar equidad, evitar distorsiones fiscales y reforzar la sostenibilidad del sistema de bienestar en clave digital.¹¹¹

2.2. Renta Básica Universal (RBU) y su impacto en el empleo.

Otra propuesta debatida como respuesta redistributiva a la automatización es la Renta Básica Universal (RBU). Su objetivo es la creación de una renta mínima universal que se nutriese de los beneficios generados por los trabajadores robots y que amortiguase los estragos del desempleo, garantizar un nivel mínimo de subsistencia para todos los ciudadanos, independientemente de su situación laboral, especialmente a quienes pierden su empleo o quedan excluidos del nuevo modelo productivo basado en la IA¹¹².

En 2017, el Parlamento Europeo abordó esta propuesta en el marco de sus debates sobre el impacto de la IA en el empleo. Aunque la RBU no fue incluida finalmente en el texto aprobado, se subrayó la necesidad de repensar los sistemas de protección social ante la transformación digital. En esa línea, autores como Martin Ford han defendido que una renta básica financiada con los beneficios de la robotización podría compensar las crecientes desigualdades económicas y proteger a quienes no logran reinsertarse en el nuevo mercado laboral¹¹³.

El principio fundamental detrás de la RBU es garantizar el derecho a una vida digna (art. 10.1 CE) de todos los ciudadanos y se conecta también con el mandato de los poderes públicos de garantizar la protección social en situaciones de necesidad (art. 41 CE).¹¹⁴

A pesar de que esta propuesta no fue incluida en el debate final, algunos países han llevado a cabo pruebas piloto. En Finlandia, entre 2017 y 2018, 2.000 ciudadanos recibieron una asignación mensual de 560 euros. El objetivo era analizar su impacto en la búsqueda de empleo y en la simplificación de los trámites burocráticos. Aunque los resultados mostraron un leve aumento en el bienestar y la percepción de seguridad económica, no se evidenció una mejora clara en la empleabilidad. En Suiza, por el contrario, una propuesta similar fue rechazada en

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Ibid., p.162.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Ibid.

referéndum por el 78% de los votantes, reflejando las dudas sobre su sostenibilidad y efectos económicos¹¹⁵.

Aunque no existe aún un consenso normativo, la RBU plantea una relectura profunda del principio de suficiencia del sistema de protección social, y de cómo redistribuir los beneficios generados por el capital tecnológico. En este sentido, su incorporación en futuros marcos normativos ya sea como instrumento permanente o transitorio podría representar una pieza clave en la transición hacia un mercado laboral más justo y resiliente ante la automatización.

CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES

La irrupción de la inteligencia artificial en el ámbito laboral no constituye una mera evolución tecnológica, sino una transformación estructural del modelo tradicional de relaciones laborales. Su creciente aplicación en procesos de selección, evaluación, promoción y extinción de contratos plantea importantes desafíos jurídicos que afectan directamente a la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En este nuevo escenario marcado por la automatización, la falta de transparencia algorítmica y la toma de decisiones sin intervención humana significativa, se impone una revisión crítica del marco normativo laboral vigente.

A lo largo del presente trabajo se ha evidenciado que, pese a que existen normas nacionales y europeas que permiten ciertos márgenes de protección como el RGPD, la LOPDGDD, el Estatuto de los Trabajadores o el recién aprobado Reglamento de IA, el régimen jurídico aplicable sigue siendo fragmentario, disperso y, en muchos aspectos, insuficiente. La ausencia de una regulación específica sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral, la limitada transparencia de los sistemas automatizados, la dificultad para impugnar decisiones tomadas mediante IA, así como la inexistencia de una autoridad pública encargada de su supervisión efectiva, sitúan a los trabajadores en una posición de clara desventaja procesal y material.

Pero el impacto de la automatización no se limita a la esfera individual del despido. Sus efectos se proyectan también sobre la dimensión colectiva del trabajo y sobre la sostenibilidad del sistema de protección social. La reducción del número de cotizantes, la polarización del mercado laboral y la desaparición de empleos tradicionales exigen una respuesta estructural,

¹¹⁵ Gómez Salado, M. Á. (2018). *Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 6(3), pp 162-163. ADAPT University Press. ISSN 2282-2313.

basada en la articulación de nuevas políticas de empleo, estrategias eficaces de formación y *reskilling*, y una fiscalidad adaptada a los desafíos de la era digital.

Frente a esta realidad, se proponen una serie de reformas normativas clave. En primer lugar, reforzar los derechos de información, intervención y oposición frente a decisiones automatizadas, garantizando una supervisión humana real y efectiva y una autoridad pública capaz de supervisar los procesos automatizados con carácter independiente y de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas. En segundo lugar, establecer obligaciones reforzadas de transparencia para las empresas que utilicen algoritmos en la gestión laboral, así como mecanismos de auditoría y evaluación de impacto algorítmico. También se propone reconocer explícitamente en la legislación laboral los derechos digitales de los trabajadores, como el derecho a no ser evaluado únicamente por medios automatizados y el derecho a la desconexión algorítmica.

Asimismo, resulta necesario integrar el principio de igualdad y no discriminación en el diseño y aplicación de los sistemas de IA, evitando sesgos algorítmicos que reproduzcan o amplifiquen desigualdades estructurales. Del mismo modo, debe fortalecerse el papel de la negociación colectiva y de los representantes de los trabajadores como garantes del control democrático sobre la implantación de estas tecnologías en las empresas.

Por último, se impone la relectura constitucional de derechos como la dignidad (art. 10 CE), la libertad (art. 17.1 CE), la intimidad (art. 18 CE) o el derecho al trabajo y su protección frente al despido (art. 35 y 41 CE) a la luz del nuevo contexto tecnológico. Solo desde esta reinterpretación en clave digital será posible garantizar su vigencia y efectividad en un entorno profundamente transformado.

En definitiva, el reto no consiste en frenar el avance de la inteligencia artificial, sino en encauzarlo hacia un modelo de relaciones laborales que preserve la justicia social, la equidad y los valores constitucionales fundamentales. Solo desde una regulación robusta, integradora y anticipatoria será posible garantizar que la innovación tecnológica no erosione los derechos laborales, sino que se convierta en un instrumento para reforzarlos.

CAPÍTULO IX. BIBLIOGRAFÍA

1) LEGISLACIÓN

Carta de Derechos Digitales de España, 2021, art. XVIII.6.º (disponible en https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf; última consulta: 30 de marzo de 2025).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE C 326, de 26 de octubre de 2012), art. 21.

Código Civil.

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982, art. 4 (BOE núm. 127, de 28 de mayo de 1985, pp. 16135 y ss.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-10272> (última consulta: 23 de marzo de 2025).

Convenio del Consejo de Europa sobre Inteligencia Artificial, Derechos Humanos, Democracia y Estado de Derecho, expediente interinstitucional 2024/0150(NLE), Bruselas, 20 de agosto de 2024.

Convenio Europeo de Derechos Humanos, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950 (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 1979, pp. 23165 y ss.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-22646> (última consulta: 23 de marzo de 2025).

Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias (DOUE L 125, de 12 de mayo de 2023).

Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (DOUE L 2024/3134, de 15 de diciembre de 2024).

Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, proclamada conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea el 26 de enero de 2022 (DOUE C 23, de 23 de enero de 2023, pp. 1-8), disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023C0123%2801%29> (última consulta: 30 de marzo de 2025).

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DOUE L 186/105, de 11 de julio de 2019).

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 (DOUE núm. 2831, de 11 de noviembre de 2024, pp. 1-26).

Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021, pp. 71274 y ss.), disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719 (última consulta: 23 de marzo de 2025).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012, pp. 49113-49242).

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, art. 17 (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, pp. 27543-27608).

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 (BOE núm. 233, de 29 de septiembre de 2021).

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022, pp. 97424-97469).

Ley 28/2022, de 21 de diciembre, por la que se crea la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial (AESIA), Disposición Adicional 7.^a (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022, pp. 177350-177360).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011, pp. 103187-103250).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), art. 87 (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018).

Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2021, pp. 150590-150687).

Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se regula el régimen jurídico de los ingresos de la Seguridad Social (BOE núm. 149, de 21 de junio de 2004), art. 12.

Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (BOE núm. 27, de 31 de enero de 1996), art. 6.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 17 (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, art. 141.1 (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

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 (Reglamento General de Protección de Datos), art. 22 (DOUE L 119, de 4 de mayo de 2016, pp. 1-88).

Reglamento (UE) 2019/1150 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre la promoción de la equidad y la transparencia para los usuarios profesionales de servicios de intermediación en línea (DOUE L 186, de 11 de julio de 2019, pp. 57-79).

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 y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144, y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DOUE n.º 1689, de 12 de julio de 2024, pp. 1-144).

Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023, pp. 75426-75447), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/19/(2)) (última consulta: 20 de marzo de 2025).

Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/29/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/29/(7)) (última consulta: 31 de marzo de 2025).

Resolución de 16 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 29 de febrero de 2024, pp. 23855-24058), disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/02/16/(6)) (última consulta: 11 de marzo de 2025).

2) JURISPRUDENCIA

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia núm. 54/2024, de 14 de mayo, rec. núm. 52/2024.

Juzgado de lo Social núm. 10 de Las Palmas de Gran Canaria, Sentencia de 23 de septiembre de 2019, procedimiento núm. 479/2019, comentada por Arias Domínguez, Ángel, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 7/2019 (disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000656; última consulta: 31 de marzo de 2025).

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 292/2000, de 30 de noviembre [versión electrónica – Ref. RTC 2000/292].

Tribunal de Distrito de Ámsterdam, Sentencia núm. C/13/696010 / HA ZA 21-81, de 11 de febrero de 2021 (disponible en: [https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb. Amsterdam - C/13/696010 / HA ZA 21-81](https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb._Amsterdam_-_C/13/696010_/HA_ZA_21-81); última consulta: 23 de marzo de 2025). Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sentencia de 8 de agosto de 2000 (JUR 2000/273981).

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sentencia de 19 de julio de 2016 (ECLI:ES:TSJGAL:2016:6138).

3) OBRAS DOCTRINALES

Balaguer Callejón, F., *La Constitución del algoritmo*, 2.^a ed., Colección Estudios n.º 9, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2022.

Casas Baamonde, M. E., “Introducción. Tecnologías, ciencia, economía y derecho” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2023.

Casas Baamonde, M. E. y Pérez del Prado, D. (coords.), “La protección de datos” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024.

Cotino Hueso, L., *Derecho y tecnologías*, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2025.

Cotino Hueso, L., “Cómo abordar jurídicamente el impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024.

Garriga Domínguez, A., “Discriminación algorítmica” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024.

Gómez Salado, M. Á., “Robótica, empleo y seguridad social. La cotización de los robots para salvar el actual estado del bienestar”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 6, n.º 3, 2018, ADAPT University Press.

Jurado Segovia, Á., “Robotización y despido objetivo por causas técnicas (art. 52 c ET)”, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, n.º 3, 2020 (disponible en <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5771>; última consulta: 23 de marzo de 2025).

López Ahumada, J. E. y del Valle, J. M., “Innovación tecnológica y contrato de trabajo (II). Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo por motivos tecnológicos”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, n.º I, 2008.

Mercader Uguina, J. R., “¿Pueden despedir los algoritmos?” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2024.

Muros Polo, A., “El plan de recolocación externa en la recualificación y transición profesional”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, n.º 1, 2024, ADAPT University Press.

Ottaviano, J. M., “La amenaza fantasma. Inteligencia artificial y derechos laborales”, *Nueva Sociedad*, n.º 294, julio-agosto de 2021.

Rebollo-Sanz, Y. F., *El Modelo de Perfilado Estadístico: una herramienta eficiente para caracterizar a los demandantes de empleo*, Documento de Trabajo 2017/01, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), 2017.

Ramos Quintana, M. I. y Mercader Uguina, J. R., “Los neuroderechos laborales: la neurotecnología llega al lugar de trabajo”, *Trabajo y Derecho*, n.º 117, septiembre de 2024, Editorial LA LEY.

Yuste, R., “Neurotecnología y neuroderechos” en Casas Baamonde, M. E. (dir.) y Pérez del Prado, D. (coord.), *Derecho y tecnologías*, Fundación Ramón Areces, Madrid, 2025.

4) RECURSOS DE INTERNET

Blog Laboral Garrigues, “¿Puede un algoritmo decidir el despido de un trabajador?”, 6 de mayo de 2021 (disponible en: <https://bloglaboral.garrigues.com/algoritmo-despido>; última consulta: 20 de marzo de 2025).

Boletín Oficial del Estado (BOE), “XXIV Convenio Colectivo del Sector de la Banca”, BOE-A-2021-5003, publicado en el BOE núm. 79, de 2 de abril de 2021 (disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-5003>; última consulta: 20 de marzo de 2025).

CCOO Servicios, “Acuerdo Sindicatos–Just Eat”, Confederación Sindical de Comisiones Obreras, 2023 (disponible en: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf); última consulta: 20 de marzo de 2025).

Consejo de la Unión Europea, “Políticas sobre inteligencia artificial” (disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/artificial-intelligence/#0>; última consulta: 21 de marzo de 2025).

Declaración Europea sobre Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, proclamada conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea el 26 de enero de 2022 (DOUE C 23, de 23 de enero de 2023, pp. 1-8) (disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32023C0123%2801%29>; última consulta: 30 de marzo de 2025).

Gobierno de España, *Carta de Derechos Digitales*, 2021, art. XVIII.6.º (disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/presidente/actividades/Documents/2021/140721-Carta_Derechos_Digitales_RedEs.pdf; última consulta: 20 de marzo de 2025).

IBM, “¿Qué es la automatización?” (disponible en: <https://www.ibm.com/es-es/topics/automation>; última consulta: 22 de marzo de 2025).

Impulsa Empresa, “¿Qué tipos de inteligencia artificial existen y cuáles son sus funcionalidades?” (disponible en: <https://www.impulsa-empresa.es/tipos-inteligencia-artificial-existen-funcionalidades/>; última consulta: 18 de marzo de 2025).

Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Sistema tradicional y su impacto en la jornada laboral”, 2025 (disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4416>; última consulta: 30 de marzo de 2025).

Revista Canaria de Administración Pública, “Los usos de la inteligencia artificial en el sector público, su variable impacto y categorización jurídica”, Cotino Hueso, L., n.º 1, 2023 (disponible en:

https://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/cac/documents/revistas/revista-administracion-publica/revista1/Los_usos_de_la_IA_Cotino.pdf; última consulta: 31 de marzo de 2025).

Revista de Jurisprudencia Laboral, Arias Domínguez, Ángel, “Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 10 de Las Palmas de Gran Canaria, de 23 de septiembre de 2019”, n.º 7/2019 (disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-00000000656; última consulta: 31 de marzo de 2025).

Tribunal de Distrito de Ámsterdam, Sentencia núm. C/13/696010 / HA ZA 21-81, de 11 de febrero de 2021 (disponible en: [https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb. Amsterdam - C/13/696010 / HA ZA 21-81](https://gdprhub.eu/index.php?title=Rb._Amsterdam_-_C/13/696010_/HA_ZA_21-81); última consulta: 23 de marzo de 2025).