



*Facultad de Derecho ICADE*

**El recurso de la inteligencia artificial en el ámbito  
laboral de forma ética y su repercusión en los derechos  
de los trabajadores.**

**Autor: Alfonso de Aguilar de la Concha**  
**Curso 5º E3 A**  
**Tutor: José María Lassalle Ruíz**  
**Área de conocimiento: Filosofía del Derecho**

**Madrid**  
**Marzo 2025**

# Índice

## INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO, JUSTIFICACIÓN DE LA CUESTIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....5
2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN .....5

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL..... 8
  - 1.1. ¿Qué es la inteligencia artificial? .....8
  - 1.2 ¿Qué es la ética y la moral?.....8
2. TRABAJADORES VS ROBOTS INTELIGENTES
  - 2.1 El marco ético de la IA ..... 11
  - 2.2 Impacto de la Inteligencia Artificial en los Derechos Laborales ..... 13
  - 2.3 La segmentación del empleo y la brecha digital en la era de la inteligencia artificial ..... 20
    - 2.3.1 Problemáticas éticas clave.....21
    - 2.3.2 Desigualdad de oportunidades .....23
    - 2.3.3 La deshumanización del trabajo: un riesgo para la IA.....26

## CAPÍTULO II. RETOS JURÍDICOS

1. FALTA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA
  - 1.1 Leyes y regulación: Ley de IA de la UE, primera normativa sobre inteligencia artificial ..... 29
  - 1.2 Posición de la Unión Europea en materia de IA ..... 31
2. LA LEY RIDER: UNA ADAPTACIÓN DEL DERECHO LABORAL A LA ECONOMÍA DIGITAL ..... 33

3. ¿QUIÉN ES EL PROPIETARIO DE LAS IDEAS Y PRODUCTOS CREADOS POR LA IA GENERATIVA?	
3.1 ¿Cuál es el estándar más alto de comportamiento humano responsable? .....	36
3.2 ¿Qué medidas podemos tomar para promover mejor la equidad y la dignidad?.....	37
4. RESPONSABILIDAD EN CASO DE DAÑOS CAUSADOS POR LA IA	
4.1 ¿A quién se puede reclamar? .....	38
4.2 ¿Quién es responsable de los daños causados por la IA?.....	39
4.3 ¿Cómo se distribuye la carga de la prueba? .....	39
<b>CAPÍTULO III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>41</b>

*La IA, ¿ha llegado para añadir valor a las funciones de un trabajador o para anular las mismas? La IA llega para formar parte de toda la actividad empresarial y su implantación está suponiendo un cambio drástico en la forma de mantener las relaciones laborales. Esta implementación puede provocar tensiones éticas y albergar riesgos de desigualdad que carecen de regulación.*

# INTRODUCCIÓN

## 1. PLANTEAMIENTO, JUSTIFICACIÓN DE LA CUESTIÓN Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este momento, nos enfrentamos a la oportunidad de diseñar una inteligencia artificial (IA) que acelere la inspiración humana, la creatividad y promueva la equidad en el mundo. Pero esa elección no ocurre por defecto. Está hecho por gente como tú y como yo. Y una vez construida, no podemos confiar simplemente en que los sistemas de IA tengan la obligación de actuar de forma ética, ya que la ética es y siempre será una función humana.

La IA nos ha envuelto. Cada mes, se lanzan nuevos modelos con nuevas características, con nuevas capacidades emergentes, y los humanos han aprendido a usar estas herramientas de manera cada vez más efectiva. Aspectos positivos en el mundo laboral e incluso de alguna manera en la forma en la que nos comunicamos entre nosotros. Y, por otro lado, estamos viendo que la gente empieza a utilizar estas herramientas de formas menos maravillosas, utilizando la *tecnología deepfake* para afectar a las elecciones y al discurso político, o a los robots que llaman y a los estafadores que utilizan IA para intentar estafarnos.

Ahora bien, nada de esto es inesperado, pero a medida que vemos estas nuevas aplicaciones, tenemos que volver al núcleo de cómo pensamos sobre la IA generativa a través de una lente ética. ¿Promueven estas herramientas nuestros intereses humanos?, ¿se aseguran de que tengamos más agencia en el mundo? Y a medida que se nos ocurren formas nuevas e innovadoras de utilizar las herramientas de IA, ¿nos estamos basando en una comprensión de la dignidad, la equidad y la justicia? A medida que avanzamos en un mundo donde la IA está en todas partes, debemos fortalecer esa capacidad de análisis ético. Cuando veas una nueva noticia o aplicación de IA, espero que te preguntes: "¿A quién ayuda esto? ¿A quién defiende esto? ¿A quién apoya esto? ¿Cómo nos hace a todos más humanos?"<sup>1</sup>

Soy Alfonso Aguilar y he dedicado este trabajo de fin de grado para delimitar las fronteras de la innovación tecnológica y, al mismo tiempo, a abogar por un mundo más justo y equitativo porque nuestras decisiones de hoy darán forma al futuro de la IA durante décadas.

## 2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se basa en un enfoque cualitativo, centrado en el análisis teórico y normativo sobre la IA y su impacto en las relaciones laborales. El objetivo principal es examinar los desafíos éticos y jurídicos que surgen con la automatización del trabajo, así como evaluar las respuestas normativas que se

---

<sup>1</sup> Dhar, V. (2023). *IA generativa y ética: La urgencia del ahora* [Video]. LinkedIn Learning. Recuperado de <https://www.linkedin.com/learning/ethics-in-the-age-of-generative-ai/generative-ai-and-ethics-the-urgency-of-now>

han implementado hasta el momento, como la Ley Rider y la regulación de la IA en la Unión Europea.

La investigación se organiza en diferentes capítulos que permiten abordar de manera progresiva las distintas dimensiones del problema, comenzando con una introducción general, seguida de un marco teórico que delimita los conceptos clave, un análisis de los retos jurídicos actuales y, finalmente, una serie de conclusiones y recomendaciones.

El primer capítulo se centra en el marco teórico, proporcionando una delimitación conceptual de la inteligencia artificial y su relación con la ética y la moral en el ámbito laboral. Se examina cómo la IA está transformando la organización del trabajo y su impacto en los derechos laborales, incluyendo aspectos como la segmentación del empleo y la brecha digital. Además, se abordan los dilemas éticos derivados de la automatización del trabajo, destacando cuestiones como la eficiencia frente a la justicia social, la desigualdad de oportunidades y el riesgo de deshumanización de las relaciones laborales.

En el segundo capítulo, se estudian los principales retos jurídicos asociados a la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Se analiza la falta de regulación específica y las iniciativas normativas que han surgido para abordar esta problemática, como la Ley de IA de la Unión Europea. En este contexto, se examina en profundidad la Ley Rider como un ejemplo de adaptación del derecho laboral a la economía digital, destacando sus implicaciones para los trabajadores de plataformas digitales y las estrategias empresariales derivadas de su implementación. Asimismo, se abordan cuestiones sobre la responsabilidad en casos de daños causados por sistemas de IA y la propiedad intelectual de los productos generados por estas tecnologías, planteando interrogantes sobre la atribución de derechos y obligaciones en un entorno altamente automatizado.

El tercer y último capítulo está dedicado a las conclusiones y recomendaciones. En esta sección se sintetizan los resultados obtenidos a lo largo del estudio, ofreciendo una reflexión sobre los desafíos futuros en la regulación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral. Finalmente, se presentan propuestas para el desarrollo de marcos normativos más eficaces y equitativos, con el objetivo de garantizar un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos de los trabajadores.

Esta estructura permite desarrollar un análisis coherente y sistemático, facilitando la comprensión del impacto de la IA en el empleo y la evolución de las respuestas regulatorias en este ámbito.



# CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

## 1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

### 1.1 ¿Qué es la inteligencia artificial?

La inteligencia artificial (IA) representa uno de los avances tecnológicos más relevantes de la era contemporánea. Esta rama de la informática tiene como objetivo la creación de sistemas capaces de llevar a cabo tareas que normalmente requieren habilidades humanas, tales como el aprendizaje, el razonamiento, la resolución de problemas y la toma de decisiones. Estos sistemas utilizan algoritmos avanzados y el procesamiento de grandes volúmenes de datos para mejorar su rendimiento progresivamente. A diferencia de los seres humanos, las herramientas basadas en IA pueden operar sin interrupciones y manejar información de forma continua, lo que las convierte en soluciones idóneas para entornos que demandan rapidez, exactitud y eficiencia<sup>2</sup>.

Actualmente, la IA está presente en múltiples ámbitos, incluyendo la salud, el transporte, las finanzas, la educación y, de manera destacada, el trabajo. En este último campo, está transformando profundamente la organización de los procesos, la gestión del talento humano y los métodos de toma de decisiones. La automatización de labores rutinarias, la mejora de procedimientos y la posibilidad de desarrollar nuevos productos y servicios son algunas de las maneras en que esta tecnología está rediseñando el funcionamiento interno de las empresas. Este cambio tecnológico se puede entender a través del concepto de "destrucción creativa" propuesto por Joseph Schumpeter, que plantea que el desarrollo económico se impulsa mediante innovaciones que reemplazan técnicas tradicionales, generando así nuevos modelos de negocio y crecimiento<sup>3</sup>. No obstante, esta misma dinámica puede acarrear consecuencias negativas, como la eliminación de determinados puestos de trabajo, la necesidad de reorientar perfiles profesionales y el incremento de las desigualdades entre trabajadores con alta cualificación y aquellos que desempeñan funciones más fácilmente automatizables.

### 1.2 ¿Qué es la ética y la moral?

La ética es aquella parte de la filosofía que se dedica a la reflexión sobre la moral. Es un tipo de saber que intenta construirse racionalmente, utilizando para ello el rigor conceptual, los métodos de análisis y explicación propios de la Filosofía. Pretende desplegar los conceptos y argumentos que permitan comprender la dimensión moral de la persona humana en cuanto tal dimensión moral, es decir, sin reducirlas a sus componentes psicológicos, sociológicos, económicos o de cualquier otro tipo.

---

<sup>2</sup> *World Economic Forum. (2020). The future of jobs report 2020. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>*

<sup>3</sup> *Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, socialism and democracy. Harper & Brothers*

También la moral es un saber que ofrece orientaciones para la acción, pero mientras ésta última, propone acciones concretas en casos concretos, la ética, como Filosofía moral, se remonta a la reflexión sobre las distintas morales y sobre los distintos modos de justificar racionalmente la vida moral, de modo que su manera de orientar la acción es indirecta.

## **Ética y moral en el contexto de la Inteligencia Artificial**

Ahora bien, la Filosofía Jurídica, la cual será el centro de nuestro estudio, tiene por objetivo regular la disciplina y realidad jurídica existente, realizando lo anterior mediante la investigación y análisis de las causas últimas y propias del Derecho, llegando a los fundamentos últimos, fines, utilidad y esencia de los fenómenos jurídicos. La ética jurídica se encuentra, en este orden de ideas dentro de la Filosofía Jurídica, pues tiene por objeto de estudio verificar en qué medida las normas jurídicas se ajustan o no a los valores morales. Por ello que la ética jurídica desempeña un papel fundamental en la evaluación y regulación del desarrollo y uso de la IA. En un contexto donde la IA impacta cada vez más en la sociedad, la dimensión ética se vuelve indispensable para garantizar que estas tecnologías se implementen de manera justa, transparente y alineada con los valores humanos fundamentales.

Por consiguiente, la moral, entendida como el conjunto de normas y principios que guían nuestras acciones concretas, encuentra un campo de aplicación inmediata en la IA. Por ejemplo, los sistemas de IA utilizados en decisiones críticas, como diagnósticos médicos, contratación laboral o justicia predictiva, deben operar bajo principios morales que garantizan la equidad, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos.

Desde sus orígenes en la Grecia clásica, la ética ha tenido un propósito normativo: guiar las acciones humanas. En el ámbito de la IA, esta función se manifiesta en la creación de marcos éticos que orienta su diseño, implementación y regulación. Por ejemplo:

- La elaboración de principios éticos globales para la IA, como los propuestos por la UNESCO, establece valores como la transparencia, la responsabilidad y la protección de la privacidad.
- Normas específicas, como las desarrolladas en la Unión Europea sobre IA confiable, buscan garantizar que los sistemas sean seguros, explicables y no causen daño.

Por ello, es necesario que la ética, como reflexión filosófica más profunda, evalúe críticamente estas aplicaciones morales para identificar y cuestionar los posibles sesgos y limitaciones inherentes a los sistemas de IA. Por ejemplo, si un algoritmo discrimina a ciertos grupos sociales, la ética puede cuestionar las bases de su entrenamiento y exigir cambios para alinearse con valores universal.

## 2. TRABAJADORES VS ROBOTS INTELIGENTES

*“La tecnología responsable del comportamiento humano”*

La inteligencia artificial está revolucionando todos los aspectos de la experiencia humana. Me considero una persona optimista que cree firmemente que estas herramientas nos harán más humanos, más creativos, inspirados y conectados. Por ejemplo, en el sector bancario, la IA y el aprendizaje automático están ayudando a identificar personas que podrían beneficiarse de mayores niveles de seguridad financiera, fomentando el ahorro, aumentando las contribuciones a la jubilación y facilitando mejores caminos hacia oportunidades económicas.

En el ámbito de la agricultura, los modelos de IA están transformando las prácticas agrícolas al predecir eventos climáticos importantes. Esto permite a los agricultores y productores tomar decisiones más informadas, como determinar el momento idóneo para contratar un seguro adicional o saber cuándo plantar y cosechar para maximizar sus rendimientos económicos. Dentro de las organizaciones, la IA también está reformulando los recursos humanos, ayudando a los gerentes a inspirar un mejor desempeño en sus equipos, identificar y corregir posibles sesgos o discriminación, y garantizar que los ascensos se basen en el mérito.

Sin embargo, aunque estoy entusiasmado con las oportunidades que la IA nos presenta, también soy consciente de la necesidad de construir estas herramientas con intención positiva, fundamentadas en principios éticos y responsables. Esta preocupación no es exclusiva mía. Desde sus inicios, los desarrolladores de inteligencia artificial han sido conscientes del enorme poder de estas tecnologías y de los dilemas éticos que pueden surgir al implementarlas. En los últimos años, estas preocupaciones han cobrado mayor relevancia. Investigadores y responsables políticos han expresado inquietudes sobre cómo la IA podría perpetuar sesgos, aumentar la desigualdad y hacerlo de formas que podrían pasar desapercibidas.

Estas preocupaciones éticas se están manifestando de manera tangible. Por ejemplo, la aparición de los deepfakes plantea riesgos significativos, como la posibilidad de crear avatares que suplanten a personas de confianza para difundir información fraudulenta, engañar a clientes o incluso incitar acciones peligrosas. Los chatbots también representan un desafío, ya que, sin un diseño ético adecuado, pueden proporcionar consejos erróneos a médicos, estudiantes u otros usuarios, basados en datos inexactos o falsos que no han sido auditados por humanos.

Por último, también surgen cuestiones sobre propiedad intelectual, derechos de autor y responsabilidad legal. Es imprescindible abordar estos retos con seriedad para garantizar que la IA beneficie a la sociedad de manera justa y segura, permitiendo que su potencial transformador se desarrolle de manera ética y responsable.

## 2.1 El marco ético de la IA.

Tenemos que asegurarnos de que estamos diseñando herramientas que respalden el futuro que queremos crear, siendo éstas equitativas, sostenibles y prósperas. Y para ello, vamos a tener que idear nuevos marcos para la creación ética con la misma rapidez con la que avanzamos en la frontera de la innovación. Los tres pilares del marco ético a considerar son las prácticas responsables en materia de datos, unos límites bien definidos sobre el uso seguro y adecuado y una transparencia sólida.

La práctica responsable de los datos es el pilar central sobre el cual se debe construir cualquier herramienta ética de IA. Este principio enfatiza que la ética de una tecnología depende en gran medida de la calidad y representatividad de los datos con los que ha sido entrenada. Por ello, es crucial adoptar enfoques rigurosos para garantizar que los datos utilizados sean diversos, imparciales y reflejen de manera justa las realidades y necesidades de todas las poblaciones a las que la tecnología podría impactar. Si el conjunto de datos de entrenamiento está sesgado o carece de diversidad, los modelos de IA podrían perpetuar o incluso amplificar esos sesgos. Por ejemplo, si la mayoría de los datos provienen de consumidores de una raza o género específico, los resultados podrían estar diseñados para satisfacer principalmente las necesidades de esa población, dejando de lado a otros grupos. Esto no solo resulta éticamente problemático, sino también ineficaz desde una perspectiva de inclusión y accesibilidad<sup>2</sup>.

Por lo tanto, al considerar la creación o implementación de cualquier herramienta nueva, debe preguntarse: ¿cuál es la fuente de los datos de entrenamiento?, ¿qué se ha hecho para reducir el sesgo explícito e implícito en ese conjunto de datos?, ¿cómo podrían los datos que estamos utilizando perpetuar o aumentar el sesgo histórico?, y ¿qué oportunidades hay para prevenir la toma de decisiones sesgadas en el futuro? Por consiguiente, para reducir el riesgo de perpetuar inequidades, es esencial implementar prácticas proactivas que promuevan la equidad en todas las etapas del desarrollo y despliegue de la IA. Esto incluye:

- I. Auditorías periódicas: Evaluar regularmente el rendimiento del modelo para identificar resultados injustos o inconsistentes entre diferentes grupos.
- II. Colaboración interdisciplinaria: Trabajar con expertos en ética, ciencias sociales y derechos humanos para identificar posibles áreas de riesgo.
- III. Transparencia en los datos: Documentar claramente los procesos de recolección y tratamiento de los datos, así como las decisiones tomadas para mitigar el sesgo.

Adoptar una práctica responsable de los datos no solo mejora la calidad y la equidad de los sistemas de IA, sino que también fortalece la confianza pública

---

<sup>2</sup> Dhar, V. (2023). *IA generativa y ética: La urgencia del ahora* [Video]. LinkedIn Learning. Recuperado de <https://www.linkedin.com/learning/ethics-in-the-age-of-generative-ai/generative-ai-and-ethics-the-urgency-of-now>

en estas tecnologías. Esto permite construir herramientas que no solo sean innovadoras, sino también justas e inclusivas, generando un impacto positivo en la sociedad.

La segunda parte del marco es la importancia de crear límites bien definidos para usos seguros y éticos. Cualquier nueva herramienta o aplicación de IA debe comenzar con una declaración de intenciones centrada en los objetivos de la organización y una identificación de la población a la que intentamos servir. Establecer límites claros sobre cómo se puede utilizar la IA en el entorno laboral ayuda en primer lugar a proteger los derechos de los trabajadores garantizando que la IA no sea utilizada para prácticas discriminatorias, invasión de la privacidad o evaluación injusta del desempeño laboral. Y, en segundo lugar, ayuda a delimitar el alcance de las decisiones automatizadas definiendo qué decisiones pueden ser tomadas por sistemas de IA y cuáles deben permanecer bajo control humano, especialmente aquellas que afectan significativamente la vida de las personas.

La tercera parte del marco es una transparencia sólida. La transparencia es un componente esencial para fomentar la confianza de los trabajadores y otras partes interesadas en el uso de la IA. Esto implica proporcionar claridad sobre:

- **Cómo funciona la IA:** Explicar de manera accesible los algoritmos y procesos detrás de las decisiones automatizadas, incluyendo los criterios utilizados.
- **Qué datos se utilizan y cómo se protegen:** Informar a los empleados sobre los datos recopilados, su propósito y las medidas implementadas para garantizar su seguridad y privacidad.
- **Responsabilidades y rendición de cuentas:** Establecer quién es responsable de supervisar el uso de la IA y cómo se manejarán los errores o impactos negativos derivados de su implementación.

Hacer más transparente el uso de la IA también es esencial para identificar posibles efectos discriminatorios generados por los algoritmos, así como para validar si su aplicación responde al interés público, así como para atribuir responsabilidades sobre las decisiones tomadas por sistemas de IA.

Para fomentar esta transparencia, se recomienda que los desarrolladores y quienes implementen sistemas de IA compartan información clave, como el propósito del uso, detalles del código fuente, los datos utilizados, las limitaciones de los sistemas y su posible impacto.

Otro enfoque importante es proporcionar explicaciones en un lenguaje claro y accesible para todas las partes interesadas. Esto incluye, por ejemplo, aplicar principios como el derecho a la explicación reconocido en el *Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)*, que otorga a las personas la posibilidad de comprender, cuestionar y desafiar decisiones automatizadas que las afecten.

## 2.2 Impacto de la Inteligencia Artificial en los Derechos

El uso de la inteligencia artificial puede representar una amenaza para los derechos fundamentales de las personas, incluso cuando no exista una intención deliberada de causar daño. Esto sucede especialmente cuando esta tecnología se implementa sin considerar principios éticos, sin anticipar qué derechos podrían verse comprometidos o qué efectos negativos podrían derivarse de su aplicación. En otras palabras, cuando no se ha llevado a cabo una evaluación previa de su impacto.

No hay que olvidar que los derechos fundamentales tienen su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y si consideramos cómo se entrenan y utilizan algunos sistemas de IA, resulta evidente que siempre existirá una relación entre esta tecnología y los derechos de las personas. Esta relación tiene dos caras: por un lado, la inteligencia artificial puede servir para mejorar muchos aspectos de la vida en sociedad; pero, por otro, también puede llegar a perjudicar o incluso vulnerar esos derechos, como se verá más adelante <sup>4</sup>.

- **Derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen**

La inteligencia artificial plantea serios desafíos a la protección del derecho a la intimidad, al honor y a la propia imagen, reconocidos en la mayoría de las constituciones democráticas como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 12).

Esto se debe, principalmente, a la forma en que la IA se nutre de grandes cantidades de datos, muchos de ellos de carácter personal o sensible, ya que para que los algoritmos funcionen correctamente, necesitan ser entrenados con enormes volúmenes de información. En este proceso, se recopilan datos personales como historiales médicos, hábitos de consumo, preferencias políticas, localización en tiempo real, imágenes e incluso expresiones faciales o tonos de voz. A menudo, esta recopilación se realiza sin el consentimiento explícito de las personas afectadas o sin explicar claramente cómo se utilizarán sus datos. Esto representa una vulneración directa del derecho a la intimidad y puede llegar a afectar también al derecho al honor, especialmente cuando los datos se usan para hacer inferencias o clasificaciones erróneas<sup>5</sup>

Asimismo, la utilización de IA para perfilar o evaluar personas, por ejemplo, en procesos de selección laboral o para conceder créditos, también puede afectar la imagen y el honor del individuo. Estos sistemas, si no están bien diseñados o supervisados, pueden basarse en prejuicios históricos o errores estadísticos que

---

<sup>4</sup> Comisión Europea. (2019). Ethics guidelines for trustworthy AI. Recuperado de <https://ec.europa.eu/digital-strategy>

<sup>5</sup> European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). (2020). Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights. <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights>

terminan discriminando a ciertas personas o colectivos, generando lo que se llama estigmatización injusta<sup>6</sup>.

- **Derecho a la protección de datos**

*Opacidad algorítmica: el problema de la falta de explicaciones claras*

Íntimamente relacionado con el derecho a la intimidad nos encontramos con el derecho a la protección de datos, ya que ambos se ven especialmente expuestos ante el uso creciente de sistemas de inteligencia artificial. Esta tecnología, al trabajar con grandes volúmenes de información personal, puede poner en riesgo la privacidad de los usuarios si no se maneja adecuadamente.

Uno de los grandes desafíos es que las personas no siempre tienen claro cómo se utilizan sus datos dentro de los sistemas de IA. Muchas veces, los términos que se ofrecen en las políticas de privacidad son vagos, técnicos o poco accesibles, lo que dificulta que los usuarios comprendan para qué fines se recopila su información o cómo se está procesando<sup>7</sup>. Esta falta de claridad puede hacer que los individuos no ejerzan plenamente sus derechos, como el de acceso, rectificación o supresión de sus datos.

Otro riesgo importante surge cuando las decisiones se toman de forma automática a través de algoritmos, como sucede en procesos de selección de personal o en la aprobación de productos financieros. El problema es que muchas veces las personas afectadas no entienden cómo se ha llegado a esa conclusión, ni tienen una explicación comprensible del proceso. Esta falta de transparencia, conocida como “caja negra” algorítmica, impide que las personas puedan cuestionar decisiones que podrían tener consecuencias legales o personales importantes.

Dado que los sistemas de IA dependen del procesamiento de grandes volúmenes de datos, muchos de ellos sensibles, los convierte en objetivos atractivos para ataques informáticos. Si los mecanismos de seguridad no son suficientes, existe el riesgo de que se produzcan filtraciones que comprometan la privacidad de miles de personas. Además, cuando los datos se cruzan con otras bases o se utilizan sin las debidas garantías, pueden generarse perfiles detallados sin el consentimiento de los usuarios.

También preocupa el hecho de que la información personal recogida para un propósito determinado se reutilice posteriormente con otros fines, sin que los titulares hayan sido informados o hayan dado su consentimiento. Un ejemplo claro es el uso de imágenes personales para entrenar algoritmos de reconocimiento

---

<sup>6</sup> European Commission. (2021). *Proposal for a Regulation laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act)*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0206>

<sup>7</sup> European Data Protection Board (EDPB). (2020). *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679*. <https://edpb.europa.eu>

facial sin autorización expresa. Esto contraviene el principio de finalidad del tratamiento, establecido en el artículo 5.1.b) del Reglamento General de Protección de Datos<sup>8</sup>, el cual implica que los datos personales deben ser recogidos con un propósito concreto, explícito y legítimo, por lo que los datos no pueden ser usados después para otros fines distintos o incompatibles con el objetivo inicial para el que fueron recopilados. Este principio protege la privacidad de las personas al garantizar que sus datos no sean tratados arbitrariamente o sin un propósito claro.

- **Derecho a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades**

El derecho a la igualdad de trato está consagrado en el marco normativo europeo a través del artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que prohíbe toda forma de discriminación basada en motivos como el sexo, la raza, el origen étnico, la religión, la edad, la discapacidad u orientación sexual<sup>9</sup>. Asimismo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo establece un marco jurídico general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, garantizando que todas las personas sean tratadas de manera justa en los procesos de acceso, formación y progresión profesional<sup>10</sup>.

La discriminación algorítmica ocurre cuando un sistema de IA produce resultados que afectan negativamente de manera desproporcionada a ciertos grupos, incluso sin una intención explícita de discriminar. Esta forma de discriminación indirecta es especialmente difícil de detectar, ya que puede estar oculta bajo la aparente neutralidad del código o los modelos estadísticos utilizados. A menudo, el sesgo se introduce de manera inadvertida durante la etapa de diseño del algoritmo, la selección de variables o la elección de los datos de entrenamiento.

Por lo tanto, la automatización de estos procesos no elimina necesariamente el sesgo humano. De hecho, puede reproducirlo y amplificarlo si los algoritmos han sido entrenados con datos históricos contaminados por prejuicios sociales, como ya he venido mencionando anteriormente. Por ejemplo, si una empresa ha contratado predominantemente a hombres durante décadas, un sistema de IA entrenado con ese historial aprenderá a preferir perfiles masculinos, interpretando erróneamente ese patrón como indicativo de "éxito laboral".

---

<sup>8</sup> 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). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1–88. Art. 5.1.b. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A02016R0679-20160504>

<sup>9</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2012). Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 391–407. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>

<sup>10</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 16–22. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Un caso ampliamente difundido fue el del sistema de contratación de Amazon, que fue abandonado en 2018 tras detectarse que penalizaba automáticamente los currículums de mujeres para puestos técnicos. El sistema había aprendido que los candidatos hombres eran preferidos, simplemente porque en el pasado se contrató a más hombres en esos roles. Esto revela cómo un modelo supuestamente “objetivo” puede acabar reforzando desigualdades estructurales si no se revisa críticamente su funcionamiento.

En el sector financiero, también se han observado ejemplos similares, como los sistemas de concesión de hipotecas o créditos que niegan financiación a ciertos solicitantes por el simple hecho de pertenecer a colectivos históricamente marginados. Estas prácticas no solo vulneran principios éticos, sino que pueden contravenir directamente la legislación europea vigente sobre igualdad de trato.

Por consiguiente, frente a estos riesgos, es esencial aplicar una regulación adecuada que garantice el uso responsable de estas tecnologías. El nuevo *Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE*, aprobado en 2024, contempla medidas específicas para los sistemas considerados de alto riesgo, entre ellos los utilizados en recursos humanos. Esta norma exige transparencia, supervisión humana y mecanismos para evitar sesgos injustificados<sup>11</sup>.

- **Derecho a la justicia**

Este derecho implica que todas las personas deben ser tratadas con imparcialidad, tener acceso a una defensa adecuada y recibir decisiones judiciales basadas en evidencias claras y en la ley. Sin embargo, la aplicación de IA en procesos judiciales para resolver conflictos o emitir sentencias puede estar condicionado por los sesgos presentes en los datos de entrenamiento. Cuando estos datos reflejan discriminaciones históricas o sociales, la IA puede reproducir patrones que perjudican a ciertos grupos, comprometiendo la equidad del proceso judicial<sup>11</sup>. Esto afecta especialmente a la justicia laboral, donde la imparcialidad en la resolución de conflictos es esencial para proteger derechos fundamentales.

Además, existe una tendencia emergente hacia el uso de sistemas predictivos que anticipan la probabilidad de que una persona cometa un delito o incumpla una norma. Este enfoque, que puede considerarse como una forma de “justicia preventiva”, plantea riesgos graves para las libertades individuales, ya que se actuaría sobre hipótesis y no sobre hechos consumados<sup>12</sup>. A su vez, en el entorno laboral, estas tecnologías pueden influir en la manera en que se gestionan las disputas o se aplican sanciones, dificultando que los afectados accedan a un

---

<sup>11</sup> Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de marzo de 2024, sobre normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial). Diario Oficial de la Unión Europea, L 206, 1–165. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

<sup>12</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2012). Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 391–407. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>

proceso justo y transparente. Por ejemplo, un trabajador podría ser juzgado con base en análisis automatizados que no contemplan particularidades individuales, lo cual limitaría su capacidad para defenderse adecuadamente. De esta forma, la complejidad y falta de transparencia en los sistemas algorítmicos también genera una barrera para que los interesados comprendan las razones detrás de ciertas decisiones, debilitando la confianza en las instituciones encargadas de impartir justicia<sup>13</sup>.

Por lo tanto, Para evitar estas consecuencias negativas, el Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial establece pautas para la utilización de estas tecnologías en ámbitos críticos, incluyendo el judicial, con el fin de preservar los derechos fundamentales de las personas<sup>14</sup>.

- **Derecho a la información y a la libertad de expresión**

El desarrollo y aplicación de la inteligencia artificial también afecta de manera significativa al derecho a la información veraz y a la libertad de expresión, dos pilares esenciales para el funcionamiento de las sociedades democráticas. La capacidad de la IA para generar y distribuir contenido en internet plantea tanto oportunidades como riesgos importantes en este ámbito.

La verdad es que la IA facilita la creación rápida y masiva de noticias falsas o bulos, que pueden parecer creíbles y propagarse con gran rapidez gracias al uso de redes automatizadas, como granjas de bots, y plataformas digitales que no siempre respetan principios éticos o las normas periodísticas básicas. Este fenómeno puede saturar el espacio informativo con desinformación, haciendo que los usuarios se vuelvan escépticos incluso respecto a informaciones verificadas, lo que genera una crisis de confianza generalizada. La consecuencia más grave es el debilitamiento del debate público y, por ende, de la propia democracia<sup>15</sup>.

Por otro lado, la IA se emplea para supervisar y moderar contenidos en redes sociales, eliminando de manera automática aquellos que infringen las políticas de las plataformas. Sin embargo, estos sistemas no son perfectos y pueden erróneamente suprimir mensajes legítimos, provocando una censura inadvertida o excesiva. La automatización de estas tareas, si no va acompañada de explicaciones claras y de procedimientos accesibles para apelar decisiones, restringe la capacidad de las personas para expresarse libremente.

---

<sup>13</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 16–22. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>14</sup> Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de marzo de 2024, sobre normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial). Diario Oficial de la Unión Europea, L 206, 1–165. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

<sup>15</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2012). Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 391–407. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>

Cuando los usuarios no entienden por qué su contenido ha sido eliminado o encuentran complicado hacer valer sus derechos, se produce un efecto de autocensura y se erosionan los espacios para el intercambio abierto de ideas, afectando negativamente al derecho fundamental a la libertad de expresión<sup>16</sup>.

- **Derecho a la privacidad**

Muchas empresas están incorporando tecnologías que permiten monitorizar a sus trabajadores: desde cámaras y sensores hasta programas que registran la actividad en el ordenador. Aunque estas prácticas pueden estar justificadas en determinados contextos, como para proteger la seguridad o garantizar la productividad, también pueden rozar la vigilancia excesiva. Por eso, es fundamental que se apliquen con sentido común y dentro de los límites legales.

En Europa, el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) marca unas pautas muy claras sobre este tema. Establece que solo se pueden recoger los datos estrictamente necesarios, con un propósito concreto y siempre informando de manera clara a los trabajadores. Además, el consentimiento debe ser real, voluntario y no puede estar condicionado al hecho de mantener el empleo<sup>17</sup>.

Desde un punto de vista ético, es clave que las empresas actúen con proporcionalidad. No tiene sentido utilizar medios muy invasivos si hay formas más sencillas y menos agresivas de conseguir el mismo resultado. Por ejemplo, si se quiere evaluar la productividad de un equipo, puede bastar con revisar los resultados del trabajo, sin necesidad de controlar cada segundo lo que hace cada persona.

También es importante que la empresa sea transparente. Es decir, que explique con claridad qué tipo de seguimiento realiza, por qué lo hace, cómo se protege la información recogida y qué derechos tienen los empleados sobre sus propios datos. De esta forma, se genera confianza y se evitan conflictos innecesarios<sup>18</sup>.

Tras analizar cómo el uso de la inteligencia artificial puede afectar a distintos derechos fundamentales en el ámbito laboral, resulta evidente que esta tecnología, por potente que sea, no puede desarrollarse ni aplicarse al margen de los derechos

---

<sup>16</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, 16–22. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

<sup>17</sup> 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). Diario Oficial de la Unión Europea, L 119, 1–88. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32016R0679>

<sup>18</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2012). Diario Oficial de la Unión Europea, C 326, 391–407. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012P/TXT>

humanos. La IA y los principios que protegen la dignidad, la igualdad y la justicia deben avanzar juntos.

Para lograrlo, no basta con confiar en futuras regulaciones. Aunque normativas como la Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea son pasos importantes, también es esencial que las empresas, tanto las que diseñan estos sistemas como las que los utilizan, asuman un compromiso ético real. Esto implica actuar con responsabilidad, ser transparentes y pensar en el impacto que sus decisiones tecnológicas pueden tener sobre las personas.

Además, es clave que los profesionales del derecho estén preparados para enfrentarse a estos nuevos desafíos. Jueces, abogados y otros actores del sistema judicial necesitan una formación adecuada en IA para poder interpretar y aplicar la ley de forma justa en contextos cada vez más digitalizados. Por último, introducir auditorías independientes que evalúen los algoritmos usados en procesos laborales y de toma de decisiones es una medida necesaria para asegurar que las decisiones que toman estas tecnologías sean justas, equitativas y no perpetúen discriminaciones invisibles.

En definitiva, integrar la inteligencia artificial en nuestras sociedades de manera justa pasa por algo más que innovación tecnológica: exige responsabilidad, ética y un firme compromiso con los derechos fundamentales.

## 2.3 La segmentación del empleo y la brecha digital en la era de la inteligencia artificial

*En este apartado, analizaré cómo la inteligencia artificial está impactando el empleo, explorando tanto sus beneficios como sus riesgos. También abordaré la importancia de establecer regulaciones y estrategias que garanticen una integración equitativa de la IA en el ámbito laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores y asegurando que esta tecnología no agrave aún más las desigualdades existentes.*

La automatización impulsada por la inteligencia artificial está cambiando la forma en que trabajamos. Cada vez más, las empresas adoptan esta tecnología para realizar tareas repetitivas y estructuradas, lo que mejora la eficiencia y reduce costos. Sin embargo, este avance plantea un dilema importante: ¿qué pasa con los trabajadores cuyos empleos son reemplazados por máquinas?

Este proceso no es solo una cuestión de innovación tecnológica, sino también un desafío ético y social. La IA no solo transforma el mercado laboral, sino que también genera desigualdades en el acceso al empleo y pone en riesgo la estabilidad de muchas personas. No podemos medir el éxito de la automatización solo en términos de productividad o beneficios económicos, sino que debemos preguntarnos cómo afecta a los trabajadores y qué medidas se pueden tomar para que esta transición sea justa.

En este contexto, la IA está generando una clara división en el mercado de trabajo: por un lado, quienes logran adaptarse y trabajar con estas tecnologías y, por otro, quienes quedan excluidos o reemplazados por ellas.

Uno de los efectos más evidentes de esta transformación es la creación de nuevas categorías de empleo. En sectores como la programación, el análisis de datos o la automatización de procesos, la IA se ha convertido en una herramienta que complementa y potencia las habilidades humanas, permitiendo mayor eficiencia y mejores decisiones. Sin embargo, no todos los sectores se benefician de la misma manera. En industrias donde predominan tareas repetitivas y fácilmente automatizables, como la fabricación o el transporte, la IA ha comenzado a desplazar a muchos trabajadores, generando incertidumbre y precarización laboral.

Esto plantea un reto jurídico importante, ya que el derecho laboral tradicionalmente ha protegido la estabilidad en el empleo y la dignidad del trabajador. En el marco de organismos como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) o la legislación de la Unión Europea, la automatización masiva desafía principios fundamentales del derecho al trabajo<sup>19</sup>. Si bien la tecnología ha sido un motor de progreso a lo largo de la historia, la velocidad con la que se está implantando la IA deja a muchas personas sin opciones claras de adaptación, lo que podría aumentar la desigualdad.

---

<sup>19</sup> De Stefano, V. (2021). *Gestión algorítmica y negociación colectiva*. *Revista Comparativa de Derecho y Política Laboral*, 41(1), 21-46.

Aquí es donde entra en juego la brecha digital. No todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de acceder a formación en inteligencia artificial ni de desarrollar las competencias que les permitan mantenerse en el mercado laboral. La falta de conocimiento en esta área ya está generando barreras que limitan las oportunidades económicas y aumentan la polarización social. Esta situación no es solo un problema técnico, sino que también plantea un dilema ético: ¿quién es responsable de garantizar que nadie se quede atrás? Desde una perspectiva filosófica, pensadores como John Rawls<sup>20</sup> han defendido la idea de que la justicia social requiere corregir desigualdades estructurales, y en este caso, la falta de acceso a formación en IA se está convirtiendo en una de ellas.

Además, el impacto de la IA en el empleo no se limita a la sustitución de ciertos trabajos, sino que también está cambiando el modelo de relaciones laborales. Con el aumento de plataformas digitales y trabajos gestionados por algoritmos, cada vez hay más personas que trabajan en condiciones atípicas, sin la protección legal que antes garantizaba el empleo tradicional. Esto ha dado lugar a debates sobre si las leyes laborales actuales están preparadas para regular este nuevo tipo de trabajo y cómo deben evolucionar para garantizar derechos básicos, como la seguridad social o la estabilidad en el empleo, lo cual trataré de abordar en el siguiente capítulo.

### 2.3.1 Problemáticas éticas clave

- **Ética deontológica: los derechos inalienables de los trabajadores**

La ética deontológica, asociada con *Immanuel Kant*, enfatiza el respeto a los derechos y la dignidad de cada individuo<sup>21</sup>. Desde esta perspectiva, los trabajadores no pueden ser tratados simplemente como medios para un fin económico; su dignidad y sus derechos deben ser respetados, independientemente de los beneficios que la automatización pueda generar.

Principios desde la ética deontológica:

- **Derecho al trabajo digno:** Toda persona tiene derecho a un empleo estable y a condiciones de trabajo justas. Sustituir empleados por IA sin ofrecer alternativas vulnera este derecho<sup>20</sup>.
- **Deber de las empresas y gobiernos:** Las empresas tienen la obligación moral de asegurar que sus trabajadores no sean desplazados sin un plan de transición adecuado<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Rawls, J. (1971). *Una teoría de la justicia*. Harvard University Press.

<sup>21</sup> Kant, I. (1785/1997). *Groundwork for the Metaphysics of Morals* (M. Gregor, Ed. & Trans.). Cambridge University Press.

- **Justicia intergeneracional:** No se debe sacrificar el bienestar de los trabajadores actuales por el avance tecnológico, sin garantizarles oportunidades para adaptarse.

- **Ética basada en la justicia: equidad y redistribución de beneficios**

El filósofo John Rawls desarrolló un enfoque basado en la justicia, donde una sociedad es justa si sus estructuras garantizan igualdad de oportunidades y protegen a los más vulnerables<sup>22</sup>. Aplicando este marco a la automatización, se plantea que el progreso tecnológico no debe agravar la desigualdad, sino distribuir sus beneficios de manera equitativa.

Principios desde la ética de la justicia:

- El "*principio de diferencia*": Rawls sostiene que las desigualdades económicas solo son justas si benefician a los menos favorecidos. Por lo tanto, si la automatización desplaza trabajadores, las políticas públicas deben asegurar que estos reciban apoyo y nuevas oportunidades laborales.
- Acceso equitativo a la educación y formación: La automatización no debe excluir a ciertos grupos (como trabajadores de menor nivel educativo o mayores de edad) del mercado laboral sin ofrecerles una alternativa viable<sup>23</sup>
- Regulación justa de la automatización: Los gobiernos deben establecer normativas que garanticen una transición equitativa, promoviendo la capacitación y el empleo en sectores emergentes.

Desde esta visión, la automatización puede ser ética si se implementa con mecanismos de redistribución, como impuestos a empresas que se benefician de la IA sin invertir en reentrenamiento laboral, o políticas de seguridad social para proteger a los trabajadores desplazados.

En conclusión, posibles soluciones para abordar el dilema entre eficiencia y justicia social en la automatización, es necesario adoptar un enfoque integral que equilibre el progreso tecnológico con la protección de los trabajadores. En primer lugar, es fundamental que las empresas asuman una mayor responsabilidad en la transición hacia la inteligencia artificial, asegurando que los empleados desplazados no sean simplemente descartados, sino que se les brinden oportunidades reales de adaptación. Esto puede lograrse a través de programas de reentrenamiento y capacitación que les permitan integrarse en sectores emergentes.

Al mismo tiempo, los gobiernos deben desempeñar un papel activo en la regulación de la automatización, estableciendo normativas que impidan la exclusión sistemática de ciertos grupos laborales y promoviendo incentivos

---

<sup>22</sup> Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

<sup>23</sup> Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.  
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

para aquellas empresas que inviertan en la formación de su personal. Políticas como impuestos a la automatización, destinados a financiar programas de seguridad social y educación, podrían mitigar el impacto negativo sobre los trabajadores más vulnerables.

Por otro lado, la educación debe actualizarse para preparar a las futuras generaciones para un entorno laboral en constante cambio. Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de fomentar habilidades que complementen la inteligencia artificial, como el pensamiento crítico, la creatividad y la capacidad de adaptación. De esta manera, la tecnología no se percibiría como una amenaza, sino como una herramienta que amplía las capacidades humanas.

Además de estas medidas, es esencial fomentar un debate ético y social sobre los límites de la automatización. La inteligencia artificial no debe implementarse únicamente en función de la rentabilidad, sino también considerando sus efectos en la calidad de vida de las personas. La solución radica en encontrar un punto de equilibrio donde la innovación tecnológica y el bienestar social no sean elementos opuestos, sino fuerzas complementarias que impulsen un desarrollo económico más justo y sostenible.

### **2.3.2 Desigualdad de oportunidades**

La desigualdad de oportunidades generada por la inteligencia artificial plantea un desafío ético fundamental, ya que pone en juego principios clave de la justicia social y la equidad en la distribución de los beneficios y costos del progreso tecnológico. Diversas corrientes filosóficas han abordado este problema desde diferentes enfoques, cada una ofreciendo perspectivas valiosas sobre cómo enfrentar la creciente brecha entre aquellos que pueden beneficiarse de la automatización y aquellos que quedan rezagados.

- **Justicia distributiva y equidad en el acceso a oportunidades**

Desde la perspectiva de la justicia distributiva, formulada por John Rawls<sup>24</sup>, una sociedad justa debe garantizar que los recursos y oportunidades se distribuyan de manera equitativa, especialmente en favor de los más desfavorecidos. Rawls plantea que las desigualdades económicas y sociales solo son legítimas si benefician a los sectores más vulnerables, lo que significa que la implementación de IA sin medidas que permitan la integración de los trabajadores menos cualificados en la nueva economía digital es éticamente problemática. Si bien la automatización puede aumentar la eficiencia y reducir costos para las empresas, su impacto en la estructura del

---

<sup>24</sup> Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness: A Restatement*. Harvard University Press.

empleo puede profundizar brechas sociales preexistentes, dejando a ciertos grupos en una posición de desventaja estructural.

Siguiendo este razonamiento, la introducción de tecnologías de IA en el ámbito laboral debería ir acompañada de políticas que permitan redistribuir los beneficios de manera justa. Esto implicaría, por ejemplo, programas de capacitación y reconversión laboral financiados tanto por el sector público como privado, así como incentivos para que las empresas contraten y capaciten a trabajadores en riesgo de ser desplazados por la automatización<sup>25</sup>.

- **El utilitarismo y el balance entre eficiencia y bienestar social**

Desde una perspectiva utilitarista, que busca maximizar el bienestar general de la sociedad, la implementación de IA en el ámbito laboral puede justificarse si el beneficio total supera el costo social. En este sentido, se argumenta que la automatización puede generar un aumento en la productividad, una reducción en los precios de bienes y servicios y un crecimiento económico generalizado, lo que en teoría debería beneficiar a la mayoría de la población<sup>26</sup>.

Sin embargo, este enfoque presenta limitaciones cuando se examina el impacto en los trabajadores más vulnerables. Si bien los avances tecnológicos pueden generar beneficios agregados para la sociedad, estos suelen distribuirse de manera desigual, dejando a ciertos sectores sin acceso a las oportunidades generadas. Para que la introducción de IA sea ética desde un punto de vista utilitarista, es necesario implementar medidas que minimicen los daños a los sectores más afectados. Esto puede incluir el desarrollo de políticas de apoyo, como subsidios de desempleo adaptados a la era digital, esquemas de renta básica universal o programas de educación continua para que los trabajadores puedan adaptarse a los cambios del mercado laboral.

- **Ética de los derechos y la dignidad del trabajo**

Otra perspectiva relevante es la ética basada en derechos, que sostiene que los individuos tienen derechos fundamentales que deben ser protegidos, independientemente de los cálculos de utilidad o eficiencia económica. Desde esta visión, los trabajadores tienen derecho a un trato digno y a condiciones laborales justas, lo que incluye la posibilidad de acceder a oportunidades de empleo y capacitación que les permitan desarrollarse en un entorno tecnológico en constante evolución<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup>Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). *The Wrong Kind of AI? Artificial Intelligence and the Future of Labor Demand*. National Bureau of Economic Research.

<sup>26</sup>J. S. (1863). *Utilitarianism*. Longmans, Green, and Co.

<sup>27</sup>Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership*. Harvard University Press.

La IA y la automatización no deberían ser utilizadas como meros instrumentos de reducción de costos empresariales si esto implica la vulneración de derechos fundamentales como el acceso al trabajo digno. En este sentido, los gobiernos y las empresas tienen la responsabilidad de garantizar que las transformaciones tecnológicas no se realicen a expensas de los derechos laborales de los trabajadores más vulnerables. Esto podría implicar la implementación de regulaciones que obliguen a las empresas a ofrecer alternativas laborales o formativas a los empleados desplazados por la automatización, asegurando que el progreso tecnológico no signifique exclusión social.

Por lo tanto, para abordar el problema, es fundamental adoptar un enfoque que combine la acción del sector público con el compromiso del sector privado, garantizando así una transición justa hacia la automatización. Una solución efectiva comienza con la implementación de programas de educación y formación tecnológica accesibles para aquellos trabajadores en riesgo de ser desplazados por la automatización. Estos programas deben estar diseñados para ofrecer habilidades técnicas relevantes en la nueva economía digital, permitiendo que los trabajadores adquieran competencias en áreas como el análisis de datos, la programación y la gestión de sistemas automatizados.

Además de la educación, es clave incentivar a las empresas para que asuman un rol activo en la formación y recolocación de sus empleados. Una manera de lograrlo es a través de beneficios fiscales o económicos para aquellas compañías que inviertan en la capacitación de sus trabajadores en lugar de reemplazarlos inmediatamente por sistemas automatizados. Estas políticas pueden motivar a las empresas a priorizar estrategias de reentrenamiento en lugar de recurrir a despidos masivos, facilitando una transición menos abrupta y socialmente más equitativa.

La regulación también juega un papel fundamental en este proceso. Es necesario establecer marcos normativos que protejan a los trabajadores y eviten que la automatización se traduzca en pérdidas de empleo sin alternativas viables. Las leyes pueden exigir que, antes de la implementación de IA en determinados sectores, se diseñen planes de adaptación para los empleados afectados, ya sea a través de nuevas funciones dentro de la empresa o mediante programas de formación que les permitan acceder a otros empleos.

Por otro lado, dado que la automatización genera importantes beneficios económicos, es razonable que parte de estos beneficios sean redistribuidos para mitigar los efectos negativos en la fuerza laboral. Una posible medida es la creación de impuestos a la automatización, cuyos fondos podrían destinarse a financiar programas de empleo y capacitación para los trabajadores más vulnerables. Esto permitiría equilibrar el impacto de la IA y garantizar que el progreso tecnológico no se produzca a expensas de una mayor desigualdad social.

En definitiva, una solución ética y sostenible debe garantizar que el avance de la inteligencia artificial beneficie a la sociedad en su conjunto y no profundice las brechas existentes. La combinación de educación accesible, incentivos empresariales, regulaciones laborales justas y una redistribución equitativa de los beneficios tecnológicos puede contribuir a construir un modelo de desarrollo más inclusivo. La clave está en diseñar estrategias que no solo impulsen la innovación y la productividad, sino que también protejan el derecho al trabajo y la dignidad de los trabajadores en la era digital.

### **2.3.3 La deshumanización del trabajo: un riesgo para la IA**

La deshumanización del trabajo es una de las principales preocupaciones éticas en el contexto de la automatización y la inteligencia artificial<sup>28</sup>. Cuando las máquinas reemplazan a los trabajadores, no solo se genera desempleo, sino que también se transforma la relación entre los seres humanos y su labor. El trabajo no es solo un medio para obtener ingresos, sino una parte esencial del desarrollo personal y la identidad de las personas. La creciente dependencia de sistemas automatizados ha llevado a que muchas empresas valoren únicamente la eficiencia y la productividad, dejando de lado la importancia del trabajo en la vida de los individuos. Esto provoca que los empleados pueden sentirse despojados de su sentido de propósito y reducidos a meros engranajes dentro de un sistema laboral basado única y exclusivamente en métricas económicas.

- **La ética kantiana y el respeto a la dignidad humana**

Desde la ética kantiana, esto representa una violación del principio de tratar a las personas como fines en sí mismas y no como meros medios para la obtención de beneficios económicos<sup>29</sup>. Cuando las empresas priorizan la reducción de costos sobre el bienestar de sus empleados, los trabajadores quedan relegados a un papel subordinado, sin considerar sus aspiraciones, derechos o necesidades. Esta perspectiva implica que cualquier implementación de IA en el ámbito laboral debe estar orientada a mejorar las condiciones humanas en lugar de degradarlas.

- **La ética del cuidado y la importancia del bienestar emocional**

Por otro lado, la ética del cuidado, desarrollada por filósofas como Carol Gilligan y Virginia Held, enfatiza la importancia de las relaciones y el bienestar emocional en las decisiones éticas<sup>30</sup>. Aplicada al mundo laboral, esta visión exige que las empresas y los gobiernos consideren no solo los beneficios económicos de la automatización, sino también el impacto en la estabilidad emocional, social y psicológica de los trabajadores. La introducción de IA en el trabajo no debería generar un entorno deshumanizado donde los empleados se sientan prescindibles, sino que debería ser una herramienta

---

<sup>28</sup> Mill, J. S. (1863). *Utilitarianism*. Longman, Green, Longman, Roberts & Green.

<sup>29</sup> Kant, I. (1785). *Groundwork of the Metaphysics of Morals*. Harper & Row.

<sup>30</sup> Held, V. (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford University Press.

que complemente y potencie sus habilidades, permitiéndoles desarrollar un sentido de propósito y pertenencia.

- **Justicia distributiva y equidad en el acceso a oportunidades**

Desde la perspectiva de la justicia distributiva, teorizada por filósofos como John Rawls, el acceso a oportunidades laborales dignas es un derecho fundamental que debe protegerse incluso en un entorno de automatización creciente<sup>31</sup>. Si la IA genera desempleo estructural y priva a ciertos grupos de la posibilidad de acceder a un trabajo significativo, se crea una desigualdad injusta que perjudica a los sectores más vulnerables. Para Rawls, cualquier cambio tecnológico que tenga un impacto social debe evaluarse bajo el principio de la diferencia: solo es legítimo si beneficia a los más desfavorecidos. En este sentido, la automatización no puede justificarse moralmente si solo beneficia a las empresas y consumidores, dejando a los trabajadores en una situación de precariedad o exclusión.

- **La perspectiva utilitarista y el balance de costos y beneficios**

Desde una ética utilitarista, encabezada por pensadores como Jeremy Bentham y John Stuart Mill, la automatización podría justificarse si produce el mayor beneficio posible para la mayor cantidad de personas. Sin embargo, el desempleo y la precarización laboral generan un alto costo social que puede contrarrestar los beneficios económicos de la IA. Por lo tanto, para que la automatización sea moralmente aceptable desde esta perspectiva, deben implementarse políticas que garanticen la redistribución de beneficios y la reinserción laboral de los trabajadores afectados.

En definitiva, la inteligencia artificial está transformando el mundo laboral de manera acelerada, segmentando el empleo y ampliando la brecha digital entre quienes pueden adaptarse y quienes quedan excluidos. Más allá de los beneficios que pueda aportar en términos de eficiencia y productividad, esta transformación plantea preguntas fundamentales sobre la equidad y la justicia en el acceso al empleo. Por eso, es imprescindible que las empresas adopten estrategias que equilibren la eficiencia con el respeto por la dignidad humana de lo contrario, corremos el riesgo de que la revolución tecnológica termine agravando aún más las desigualdades existentes.

Una posible solución es rediseñar los procesos laborales para que la inteligencia artificial complemente el trabajo humano en lugar de reemplazarlo por completo. Esto puede lograrse asignando a las máquinas tareas repetitivas o peligrosas, mientras que los trabajadores se enfocan en actividades que requieren creatividad, juicio ético y empatía. Además, fomentar un entorno laboral en el que los empleados sigan sintiéndose valorados implica implementar políticas que prioricen el bienestar emocional y el desarrollo profesional.

---

<sup>31</sup> Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

Otra estrategia clave es la promoción de una cultura organizacional que valore el factor humano en el trabajo. Esto implica garantizar que las empresas inviertan en formación continua para sus empleados, ayudándolos a adaptarse a los cambios tecnológicos en lugar de descartarlos cuando sus funciones son automatizadas. También es fundamental establecer mecanismos de participación, donde los trabajadores tengan voz en la toma de decisiones relacionadas con la introducción de nuevas tecnologías en su entorno laboral.

Finalmente, las políticas públicas pueden desempeñar un papel crucial en la regulación del impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. Los gobiernos deben establecer normativas que aseguren condiciones laborales dignas en la era de la automatización, promoviendo el derecho a la capacitación y garantizando que la tecnología se utilice para mejorar la calidad de vida de los trabajadores en lugar de despojarlos de su sentido de propósito.

## CAPÍTULO II. RETOS JURÍDICOS.

### 1. FALTA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA

#### 1.1 Leyes y regulación: Ley de IA de la UE, primera normativa sobre inteligencia artificial

La *Ley de Inteligencia Artificial de la Unión Europea (Ley de IA de la UE)* es la primera normativa integral sobre IA aprobada por el Parlamento Europeo en marzo de 2024. Su objetivo es establecer un marco jurídico para el desarrollo y uso seguro de la inteligencia artificial en el territorio europeo. La IA ofrece múltiples beneficios en sectores clave como la salud, el transporte, la industria y la energía sostenible. Sin embargo, su uso también conlleva riesgos, lo que hace necesario un control estricto para evitar posibles vulneraciones de derechos fundamentales y garantizar su transparencia y confiabilidad.

El proceso de creación y aprobación de la Ley de IA ha sido extenso y ha pasado por múltiples etapas. En abril de 2021, la Comisión Europea presentó un paquete de medidas sobre inteligencia artificial, que incluía la primera propuesta de esta legislación. Luego de intensos debates entre legisladores europeos y numerosas revisiones del texto, el Consejo de la UE aprobó una versión final de compromiso en noviembre de 2022, la cual fue presentada al Consejo de Telecomunicaciones (TTE).

En marzo de 2023, estaba previsto que el Parlamento Europeo votara la versión final de la ley. Tras la votación, en abril de ese mismo año, comenzaron las negociaciones entre los Estados miembros, el Parlamento y la Comisión Europea. Finalmente, el 13 de marzo de 2024, el Parlamento aprobó oficialmente la Ley de IA con una amplia mayoría (523 votos a favor y 46 en contra). Desde su entrada en vigor en agosto de 2024, la Ley de IA se implementará gradualmente en diferentes etapas. En esta primera fase, se ha puesto en marcha el Pacto de Inteligencia Artificial, una iniciativa de la Comisión Europea que busca fomentar el compromiso de las empresas para garantizar el desarrollo seguro y confiable de la IA, en conformidad con la nueva normativa.

A partir de febrero de 2025, entrarán en vigor las prohibiciones sobre sistemas de riesgo inaceptables, aquellos que la normativa considera una amenaza para los derechos fundamentales o la seguridad pública. Seis meses después, en agosto de 2025, se aplicarán los requisitos para los proveedores de modelos de IA de uso general y los Estados miembros deberán designar las autoridades encargadas de supervisar su cumplimiento. En esta misma fecha, la Comisión Europea realizará su primera revisión anual de la ley y propondrá modificaciones si es necesario.

En agosto de 2026, comenzará la aplicación de las obligaciones relacionadas con los sistemas de IA de alto riesgo, especialmente los incluidos en el Anexo III de la ley. Esto afecta a sectores críticos como la biometría, la educación, las infraestructuras esenciales, el empleo, el acceso a servicios públicos y el cumplimiento de la ley. Para ese momento, todos los Estados miembros deberán

haber establecido mecanismos de sanción, incluidas multas administrativas, y contar con al menos un organismo operativo encargado de la supervisión.

Un año después, en agosto de 2027, entrarán en vigor todas las disposiciones restantes para la IA de alto riesgo. Esto incluye los sistemas que forman parte de componentes de seguridad en productos o servicios, así como los requisitos de evaluación por terceros que ya se establecen en otras normativas europeas.

A lo largo de este proceso, la Comisión Europea realizará revisiones anuales de la Ley de IA y propondrá ajustes si es necesario, asegurando que la normativa siga siendo efectiva y se adapte a los avances tecnológicos ya las necesidades del mercado.

La Comisión Europea presentó la primera propuesta de regulación sobre inteligencia artificial, con la intención de establecer un marco legal basado en la clasificación de los sistemas según el nivel de riesgo que representan<sup>32</sup>. Esta normativa busca equilibrar la promoción de la innovación con la protección de los ciudadanos, estableciendo reglas diferenciadas en función del nivel de riesgo que implica cada sistema.

La legislación clasifica la IA en diferentes categorías. En primer lugar, se encuentran los *sistemas de riesgo inaceptables*, que están completamente prohibidos debido a su potencial peligro para la seguridad y los derechos fundamentales. Entre estos se incluyen tecnologías diseñadas para manipular el comportamiento humano, especialmente de grupos vulnerables, como juguetes interactivos que pueden incitar a niños a conductas peligrosas. También se prohíben los sistemas de puntuación social, similares a los utilizados en China, que evalúan a las personas en función de su comportamiento o estatus socioeconómico. Además, el reconocimiento facial en espacios públicos en tiempo real está restringido, con la única excepción de su uso en investigaciones criminales bajo autorización judicial<sup>33</sup>.

En segundo lugar, la normativa regula los *sistemas de alto riesgo*, aquellos que pueden afectar la seguridad o los derechos fundamentales de los ciudadanos. Estos se dividen en dos grupos: los que están incorporados en productos regulados por la legislación de la UE, como juguetes, vehículos, dispositivos médicos y ascensores, y los que se aplican en sectores críticos como la identificación biométrica, la gestión de infraestructuras esenciales, la educación y formación profesional, la administración de trabajadores y el acceso al empleo, la prestación de servicios esenciales y beneficios sociales, la aplicación de la ley, la gestión de la migración y el control fronterizo, así como el asesoramiento jurídico y la administración de justicia<sup>34</sup>. Para estos sistemas, la ley establece requisitos normativos, entre ellos una evaluación previa a su comercialización y

---

<sup>32</sup> Parlamento Europeo. (2023). *Legislación sobre Inteligencia Artificial en la Unión Europea*. <https://www.europarl.europa.eu>

<sup>33</sup> Comisión Europea. (2023). *Ley de Inteligencia Artificial: Garantizar la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales de la IA*. <https://ec.europa.eu/digital-strategy>

<sup>34</sup> Parlamento Europeo. (2023). *Legislación sobre Inteligencia Artificial en la Unión Europea*. <https://www.europarl.europa.eu>

una supervisión continua a lo largo de su ciclo de vida. Además, los ciudadanos podrán presentar reclamaciones ante las autoridades competentes en caso de que un sistema de IA vulnere sus derechos<sup>35</sup>.

Los sistemas de IA generativa, como *ChatGPT*, no se consideran de alto riesgo, pero deben cumplir con normas de transparencia. Es obligatorio indicar cuando un contenido ha sido generado por inteligencia artificial, asegurarse de que los modelos no produzcan información ilegal y publicar detalles sobre los datos utilizados en su entrenamiento, especialmente aquellos protegidos por derechos de autor. Además, los modelos más avanzados que puedan representar un riesgo sistémico, como GPT-4, estarán sujetos a evaluaciones periódicas y deberán informar a la Comisión Europea sobre cualquier incidente grave<sup>36</sup>.

En la actualidad, la normativa influye directamente en diversas entidades. Afecta a las empresas que comercializan o ponen en servicios sistemas de IA en la UE, incluso si los proveedores se encuentran fuera del territorio europeo. También impacta a todos los usuarios de estos sistemas siempre que operan dentro de la UE. Además, la ley alcanza a proveedores y usuarios ubicados en países no pertenecientes a la UE cuando los productos generados por sus sistemas de IA son utilizados dentro de Europa.

Gracias a esta legislación, los ciudadanos y usuarios de la UE adquirieron nuevos derechos y una mayor comprensión sobre el funcionamiento de los sistemas de inteligencia artificial. Al mismo tiempo, las empresas que desarrollen o implementen esta tecnología deberán ajustarse a diversas normativas y directrices para garantizar su conformidad con los principios establecidos por la UE.

No obstante, la ley excluye de su aplicación ciertos usos específicos. No se aplica a sistemas de IA utilizados en el ámbito privado o no profesional, lo que significa que los ciudadanos pueden hacer uso personal de esta tecnología sin restricciones adicionales. Asimismo, quedan exentos los sistemas de IA desarrollados y empleados exclusivamente con fines militares, dado que su regulación se rige por normativas distintas y específicas en materia de defensa.

## 1.2. Posición de la Unión Europea en materia de IA

El Parlamento Europeo ha trabajado para garantizar que la inteligencia artificial utilizada en la Unión Europea sea segura, transparente, no discriminatoria y respetuosa con el medio ambiente. Uno de los pilares fundamentales de su postura es la necesidad de supervisión humana en los sistemas de IA, evitando

---

<sup>35</sup> EPRS - Servicio de Investigación del Parlamento Europeo. (2022). *El impacto de la inteligencia artificial en los derechos fundamentales en la UE*. <https://www.europarl.europa.eu>

<sup>36</sup> Reglamento (UE) 2022/868 del Parlamento Europeo y del Consejo. (2022). *Reglamento de Datos de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu>

que las decisiones automatizadas generen consecuencias perjudiciales para los ciudadanos. La supervisión por parte de personas permite una mayor trazabilidad y responsabilidad en el uso de esta tecnología, especialmente en sectores donde la IA puede afectar directamente los derechos fundamentales, como la contratación laboral, la seguridad pública o la gestión de servicios esenciales.

Otro aspecto clave de la estrategia de la UE es la creación de un marco normativo flexible que pueda adaptarse a los avances tecnológicos sin necesidad de revisión constantes. En lugar de establecer regulaciones demasiado específicas que podrían quedar obsoletas con rapidez, la legislación busca una definición tecnológica neutral que abarque los sistemas de IA presentes y futuros. De este modo, se pretende asegurar que cualquier desarrollo en este campo siga cumpliendo con los principios fundamentales de seguridad y ética establecidos por la UE.

Además de la regulación, la UE considera que la inteligencia artificial es un sector estratégico y quiere fomentar su desarrollo en Europa. Para ello, la normativa incluye medidas que facilitan la innovación y el crecimiento de startups especializadas en IA. Se ha diseñado un entorno de pruebas regulado, donde las empresas pueden desarrollar y experimentar con modelos de IA antes de lanzarlos al mercado. Este sistema no solo permite garantizar la seguridad de los nuevos modelos, sino que también ayuda a que pequeñas y medianas empresas puedan competir en igualdad de condiciones con grandes corporaciones del sector tecnológico<sup>37</sup>.

Para garantizar el cumplimiento de la legislación, el Parlamento Europeo ha establecido que un Consejo de Inteligencia Artificial autónomo supervise la propia ley y su aplicación en cada Estado miembro. Este grupo colaborará estrechamente con la Oficina de Inteligencia Artificial de la Comisión Europea, que se encargará de interpretar y hacer cumplir las disposiciones de la normativa. Además, se han establecido sanciones significativas para aquellas empresas que incumplan las regulaciones, con multas que pueden alcanzar hasta el 6% de su facturación global anual en casos de infracciones graves<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Comisión Europea. (2023). *Ley de Inteligencia Artificial: Garantizar la seguridad y el respeto de los derechos fundamentales de la IA*. <https://ec.europa.eu/digital-strategy>

<sup>38</sup> Reglamento (UE) 2022/868 del Parlamento Europeo y del Consejo. (2022). *Reglamento de Datos de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu>

## 2. LA LEY RIDER: UNA ADAPTACIÓN DEL DERECHO LABORAL A LA ECONOMÍA DIGITAL

El impacto de la IA en el empleo no solo se limita a la sustitución de ciertos trabajos, sino que también está cambiando el modelo de relaciones laborales. Con el aumento de plataformas digitales y trabajos gestionados por el uso de algoritmos en la gestión de estos trabajadores, se ha creado un modelo laboral en el que la toma de decisiones ya no depende de supervisores humanos, sino de sistemas automatizados que asignan tareas, fijan tarifas y determinan la disponibilidad del trabajador en función de su rendimiento, lo cual planteó serios desafíos jurídicos, ya que las leyes laborales tradicionales no estaban diseñadas para abordar la relación entre trabajadores y plataformas digitales.

Dado que cada vez había más personas que trabajan en estas condiciones atípicas, sin la protección legal que antes garantizaba el empleo tradicional, dio lugar a debates sobre si las leyes laborales actuales estaban preparadas para regular este nuevo tipo de trabajo y cómo debían evolucionar para garantizar esos derechos básicos, como la seguridad social o la estabilidad en el empleo.

La Ley Rider, aprobada en España en 2021, representa un intento de regulación del trabajo en plataformas digitales y es un claro ejemplo de cómo la inteligencia artificial y los algoritmos están transformando las relaciones laborales. Lo que busca esta ley es garantizar una serie de derechos laborales fundamentales a los trabajadores de plataformas digitales como Glovo, Uber Eats y Deliveroo, quienes hasta antes de su entrada en vigor eran clasificados como “*falsos autónomos*”<sup>39</sup>. Este cambio es significativo, ya que los repartidores, aunque dependían económicamente de estas plataformas, no gozaban de los mismos derechos que los empleados tradicionales.

Uno de los derechos más importantes que garantiza la Ley Rider es el acceso a la seguridad social, que antes no estaba disponible para los falsos autónomos. Al ser considerados empleados por cuenta ajena, los trabajadores ahora tienen acceso a prestaciones sociales como la pensión, la atención médica y la baja por incapacidad temporal, lo que les proporciona una mayor protección en situaciones de salud adversas o jubilación. Además, la ley asegura que los trabajadores tengan derecho a una indemnización por despido. Anteriormente, como autónomos, los repartidores no podían exigir indemnización si la plataforma terminaba su relación laboral, lo que les dejaba en una posición vulnerable.

La Ley Rider también introduce una mayor estabilidad en el empleo, ya que las plataformas deben formalizar una relación laboral con los repartidores, otorgándoles contratos formales. Esto les asegura una serie de beneficios laborales como vacaciones remuneradas, licencias por enfermedad y otras garantías que antes no se aplicaban a los falsos autónomos. Esta medida

---

<sup>39</sup> González, J. (2021). *La Ley Rider y su impacto en el trabajo de plataformas en España*. Editorial Jurídica.

también implica un mayor control sobre las condiciones laborales, asegurando que los trabajadores no sean sometidos a jornadas laborales irregulares o injustas.

Antes de la ley, los repartidores de plataformas, como se ha mencionado, eran considerados falsos autónomos, lo que significaba que no tenían acceso a ninguna de estas protecciones. Esta clasificación les dejaba desprotegidos, ya que no podían beneficiarse de la seguridad social ni de otras prestaciones sociales. Además, las plataformas no estaban obligadas a proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, lo que resultaba en una precarización de las condiciones laborales. La falta de contratos formales también les impedía tener estabilidad en el empleo, lo que generaba una gran inseguridad laboral. Sin acceso a indemnización por despido ni prestaciones por desempleo, estos trabajadores dependían completamente de los ingresos generados por cada entrega, lo que le sometía a una constante presión económica.

La situación de los falsos autónomos también facilitaba una explotación laboral, ya que las plataformas podían imponer horarios y condiciones de trabajo irregulares sin ofrecer una compensación justa o adecuada. Al no estar protegidos por las leyes laborales tradicionales, los trabajadores no tenían voz en las decisiones que afectaban su jornada laboral ni en la negociación de sus derechos. Esto los dejaba completamente a merced de los algoritmos y la gestión automatizada de las plataformas<sup>40</sup>.

Por consiguiente, la Ley Rider busca corregir estas desigualdades y ofrecer a los trabajadores de plataformas digitales los mismos derechos laborales que tienen otros empleados en el mercado laboral. Este cambio normativo es crucial en un contexto donde la inteligencia artificial y los algoritmos juegan un papel creciente en la organización del trabajo, y plantea la necesidad de seguir adaptando la legislación laboral para equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, su implementación ha generado controversia: mientras que algunos defienden que protegen a los trabajadores frente a la precariedad, otros argumentan que ha reducido la flexibilidad y han llevado a las plataformas a modificar sus modelos de negocio, externalizando el empleo a subcontratas para eludir la normativa. Este debate, no cabe duda de que crea una tensión fundamental entre la necesidad de proteger los derechos laborales en un contexto de automatización y la flexibilidad que muchas empresas requieren para adaptarse a las nuevas demandas del mercado digital. Mientras que la Ley Rider ha dado un paso importante para garantizar la estabilidad y protección social de los trabajadores de plataformas, su implementación también ha demostrado las dificultades de adaptar una legislación tradicional a la rapidez de los avances tecnológicos. Las plataformas, al verse obligadas a cumplir con las nuevas normativas, han optado en muchos casos por subcontratar parte de su fuerza laboral, lo que les permite eludir parcialmente las obligaciones impuestas por la ley. Esta estrategia ha suscitado críticas, ya que, aunque las plataformas mantienen sus modelos de negocio, la externalización de empleo puede

---

<sup>40</sup> Sánchez, M., & Pérez, C. (2021). *La regulación del empleo en plataformas digitales: Un análisis de la Ley Rider en España*. Editorial Laboral.

perpetuar la precariedad laboral, trasladando la responsabilidad del bienestar de los trabajadores a subcontratistas que no siempre están sujetos a las mismas regulaciones.

Además, el uso de algoritmos y la automatización en la toma de decisiones dentro de las plataformas digitales sigue siendo un desafío para el derecho laboral. Aunque la Ley Rider intenta abordar parte de este problema, no resuelve completamente la cuestión de cómo regular el impacto de la inteligencia artificial en la gestión del trabajo. Por ejemplo, los algoritmos que determinan la cantidad de trabajo, la asignación de tareas y la evaluación del rendimiento de los trabajadores pueden ser opacos, ya menudo no ofrecen un mecanismo claro para que los empleados impugnen decisiones automatizadas que les afectan directamente.

En este contexto, el dilema central radica en cómo las leyes laborales pueden evolucionar para equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los derechos de los trabajadores. Mientras que algunas voces defienden que las plataformas digitales deben seguir adaptándose a las normativas laborales tradicionales, otros consideran que las leyes deben ser modificadas para facilitar la flexibilidad empresarial sin renunciar a las garantías sociales.

En conclusión, este debate refleja el dilema planteado en el texto: ¿están las leyes laborales preparadas para regular el impacto de la IA y los algoritmos en el empleo? La Ley Rider es solo un primer paso en la adaptación del derecho laboral a la economía digital, pero deja abierta la cuestión de cómo se debe legislar en el futuro para equilibrar la innovación tecnológica con la protección de los trabajadores.

### **3. ¿QUIÉN ES EL PROPIETARIO DE LAS IDEAS Y PRODUCTOS CREADOS POR LA IA GENERATIVA?**

El propietario de las ideas y productos creados por la IA generativa abre un debate importante sobre derechos de autor, ética y responsabilidad. En principio, las ideas y productos generados por la IA suelen ser considerados propiedad de quien posee o controla la herramienta de IA, ya que ésta opera como un instrumento. Sin embargo, la cuestión se complica cuando el contenido creado refleja sesgos o toma decisiones que afectan a las personas de manera tangible.

Imaginemos que su empresa ha implementado un sistema de IA para respaldar la función de recursos humanos, escaneando currículums de solicitantes para identificar posibles entrevistados. A primera vista, esta herramienta parece funcionar excepcionalmente bien, procesando información rápidamente y proporcionando una cantidad similar de candidatos a los que seleccionaría un equipo humano. Sin embargo, un análisis más profundo revela patrones preocupantes: la herramienta da prioridad a ciertos géneros, vecindarios o patrones en los historiales laborales. Estos sesgos son una réplica de los prejuicios humanos presentes en el conjunto de datos que entrenaron el sistema.

Aquí surge un reto importante. Si bien el algoritmo está proporcionando recomendaciones sesgadas, las decisiones finales sobre a quién entrevistar recaen en los humanos. En este contexto, debemos cuestionarnos:

### 3.1 ¿Cuál es el estándar más alto de comportamiento humano responsable?

El estándar más alto de comportamiento humano responsable en el uso de la inteligencia artificial implica la adopción de principios éticos, la transparencia en la toma de decisiones y la rendición de cuentas por los efectos de la tecnología. En el contexto de la IA aplicada a la toma de decisiones, como en la selección de personal, este estándar exige minimizar los sesgos, garantizar la equidad y promover la supervisión humana sobre los sistemas automatizados.

Las organizaciones internacionales han definido estándares éticos para el desarrollo y uso de la IA. La UNESCO<sup>41</sup> establece que los sistemas de IA deben guiarse por principios de transparencia, justicia, responsabilidad y privacidad. Esto implica que quienes diseñan, implementan y supervisan IA deben asegurarse de que los algoritmos no refuercen discriminaciones sistémicas y sean auditables para corregir sesgos.

Asimismo, la Comisión Europea<sup>42</sup> en su “Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial” destaca que el comportamiento ético en la IA debe priorizar la supervisión humana y la explicabilidad de los sistemas automatizados. Esto significa que las decisiones de una IA, como la selección de candidatos en recursos humanos, deben ser comprensibles y justificables, evitando la dependencia ciega en los resultados algorítmicos.

Un estándar ético de responsabilidad implica garantizar que los sistemas de IA sean diseñados y entrenados con datos representativos y libres de sesgos. La detección y mitigación de sesgos algorítmicos es clave para evitar que los sistemas de IA perpetúen desigualdades preexistentes. En el ámbito laboral, el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) ha desarrollado metodologías para reducir la discriminación en la IA, destacando la importancia de que las decisiones automatizadas sean revisadas por humanos para evitar resultados injustos<sup>43</sup>.

La responsabilidad humana no se limita a diseñar sistemas éticos, sino que también implica asumir la responsabilidad de los errores y efectos adversos de la IA. Según Floridi y Cowsls<sup>44</sup>, el *principio de rendición de cuentas* exige que las

---

<sup>41</sup> UNESCO. (2021). *Recomendación sobre la ética de la inteligencia artificial*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org>

<sup>42</sup> Comisión Europea. (2020). *Libro Blanco sobre la Inteligencia Artificial: un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza*. Recuperado de <https://ec.europa.eu>

<sup>43</sup> Raji, I. D., Bandyopadhyay, A., Venkatasubramanian, S., & Shmit, T. (2020). *Closing the AI accountability gap: Defining an end-to-end framework for internal algorithmic auditing*. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 33-44.

<sup>44</sup> Floridi, L., & Cowsls, J. (2019). *A Unified Framework of Five Principles for AI in Society*. *Harvard Data Science Review*, 1(1). <https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>

organizaciones y los individuos responsables del uso de IA puedan responder por sus acciones y decisiones, tanto legal como éticamente. Esto significa que en casos donde la IA toma decisiones sesgadas, como la priorización de ciertos perfiles en la selección de personal, los responsables deben ser capaces de explicar cómo se llegó a esa decisión y qué medidas correctivas se implementarán.

### **3.2 ¿Qué medidas podemos tomar para promover mejor la equidad y la dignidad?**

Para garantizar un uso responsable y ético de estas tecnologías, es fundamental adoptar medidas que promuevan la equidad y la dignidad de todas las personas afectadas.

- **Auditorías regulares para mitigar sesgos**

Una de las estrategias más efectivas para promover la equidad en los sistemas de IA es la realización de auditorías constantes. Estas auditorías permiten identificar y corregir sesgos que pueden surgir en las recomendaciones algorítmicas. Según Raji et al., las auditorías internas y externas son cruciales para la transparencia y la responsabilidad en la IA, ya que permiten evaluar cómo los modelos toman decisiones y si generan resultados discriminatorios. Además, la implementación de auditorías exige que las empresas y organizaciones asuman una postura proactiva en la detección y corrección de posibles errores antes de que afecten a los usuarios finales.

Para que estas auditorías sean efectivas, se recomienda adoptar enfoques de “*explicabilidad algorítmica*”<sup>45</sup>, lo que significa que los sistemas de IA deben ser capaces de justificar sus decisiones de manera comprensible para los humanos. Esto no solo refuerza la equidad, sino que también aumenta la confianza en la tecnología.

- **Uso de conjuntos de datos diversos y representativos**

El entrenamiento de modelos de IA con datos representativos es una medida fundamental para reducir la reproducción de inequidades históricas. Los sesgos algorítmicos suelen originarse en datos que reflejan desigualdades estructurales, por lo que es necesario recopilar y utilizar conjuntos de datos diversos que representen distintos grupos sociales, géneros y contextos socioeconómicos.

Un ejemplo de esta estrategia se encuentra en la investigación sobre IA aplicada a la contratación laboral. Un estudio de Buolamwini y Gebru<sup>46</sup> reveló que los sistemas de reconocimiento facial tenían tasas de error significativamente más

---

<sup>45</sup> Floridi, L., & Cowls, J. (2019). *A Unified Framework of Five Principles for AI in Society*. *Harvard Data Science Review*, 1(1). <https://doi.org/10.1162/99608f92.8cd550d1>

<sup>46</sup> Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). *Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification*. *Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 77-91.

altas en personas con piel oscura debido a la falta de datos diversos en su entrenamiento. Para evitar este tipo de problemas, es esencial que las organizaciones revisen y curen sus conjuntos de datos, asegurando una representación equitativa de todas las poblaciones afectadas.

- **Capacitación de los usuarios en ética y equidad en IA**

Otro paso esencial para garantizar el uso responsable de la IA es la capacitación de los usuarios que interactúan con estas herramientas. La educación en ética y equidad en IA permite que los individuos puedan identificar posibles sesgos en los sistemas y tomar decisiones informadas en función de ello.

Capacitar a los usuarios no solo fomenta la toma de decisiones más justas, sino que también contribuye a una cultura organizacional en la que se valora la equidad y fomenta una actitud crítica hacia las recomendaciones de la IA, ayudando a minimizar la dependencia ciega en los sistemas automatizados, promoviendo un equilibrio entre la intervención humana y la automatización.

Por lo tanto, el propietario de las ideas y productos generados por la IA debe asumir la responsabilidad ética de su implementación, especialmente en situaciones donde los resultados de la IA tienen implicaciones directas en la equidad y la dignidad de las personas. La clave está en combinar la capacidad tecnológica con un compromiso inquebrantable con la justicia social y la ética profesional. Solo así podremos garantizar que la IA sea una herramienta que promueva no solo eficiencia, sino también humanidad.

## **4. RESPONSABILIDAD EN CASO DE DAÑOS CAUSADOS POR LA IA.**

### **4.1 ¿A quién se puede reclamar?**

En octubre de 2020, el Parlamento Europeo emitió una resolución con recomendaciones para la Comisión Europea sobre el régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial (IA). Según este documento, la responsabilidad por los daños causados por un sistema de IA recae en la persona que lo crea, mantiene, controla o utiliza. Esto implica que, si una IA causa un perjuicio, el responsable es quien tiene control sobre su funcionamiento.

Además, la Directiva 85/374 del Consejo sobre responsabilidad por productos defectuosos también puede aplicarse a los casos en los que un sistema de IA defectuoso cause daños, permitiendo que los afectados presenten reclamaciones contra el fabricante del producto.

Cuando se trata de sistemas de IA de alto riesgo, identificar a los responsables es aún más complicado, ya que en su desarrollo participan múltiples actores. Para facilitar el proceso a quienes resulten perjudicados, se ha establecido un mecanismo similar a unas Diligencias Preliminares. Esto significa que las personas afectadas pueden solicitar a un tribunal que ordene la presentación de

pruebas antes de iniciar una demanda. Sin embargo, para que esto sea posible, deben demostrar que tienen suficientes fundamentos para interponer la reclamación y que previamente intentaron obtener dichas pruebas de los proveedores o usuarios de la IA sin éxito.

#### **4.2 ¿Quién es responsable de los daños causados por la IA?**

El criterio general en la Unión Europea es que la responsabilidad se basa en la culpa. En España, este principio está recogido en el artículo 1902 del Código Civil y en la LGDCU<sup>47</sup>. Sin embargo, también existe la posibilidad de aplicar una responsabilidad objetiva, que se da en casos en los que una actividad genera un riesgo evidente, como ocurre con la conducción de vehículos o la caza.

En el caso de la IA, la tendencia es que si el sistema es de alto riesgo (por ejemplo, una IA que opera de manera autónoma y puede causar daños importantes), se aplique un régimen de responsabilidad objetiva. Esto significa que el operador del sistema respondería por los daños, sin importar si hubo o no culpa o negligencia. Por otro lado, si la IA no es de alto riesgo, la responsabilidad se basaría en la culpa. Es decir, el operador solo sería responsable si se demuestra que actuó con negligencia o que pudo haber evitado el daño.

Además, la propuesta de Directiva establece que los proveedores y usuarios de IA de alto riesgo pueden ser responsables si incumplen los requisitos del Reglamento de IA. En algunos casos, se aplicaría una presunción de causalidad, lo que significa que, si se demuestra que hubo un incumplimiento, se presume que este causó el daño, salvo que se pruebe lo contrario.

#### **4.3 ¿Cómo se distribuye la carga de la prueba?**

El Parlamento Europeo propone un sistema que busca equilibrar los derechos de las víctimas y las necesidades de desarrollo de la IA. En este sentido, se establecen las siguientes reglas:

1. Acceso a pruebas: Si una persona quiere presentar una demanda por daños causados por una IA de alto riesgo, puede pedir a un tribunal que ordene la exhibición de pruebas para identificar a los responsables y reunir información relevante para la demanda.
2. Presunción de causalidad en caso de culpa: Si se demuestra que una empresa incumplió las normas de diligencia establecidas en la legislación de la UE, se presumirá que ese incumplimiento causó el daño. Sin

---

<sup>47</sup> Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (LGDCU).

embargo, esta presunción puede ser refutada si se presentan pruebas en contra.

3. Negativa a presentar pruebas: Si un demandado no entrega las pruebas que tiene en su poder cuando un tribunal lo ordena, se asumirá que incumplió sus obligaciones y que este incumplimiento causó el daño.
4. Prueba del daño: Para que un tribunal aplique la presunción de causalidad, deben cumplirse ciertas condiciones. Por ejemplo, el demandante debe demostrar que el daño se produjo como resultado de la IA y que el incumplimiento de las normas de diligencia influyó en el resultado.

Esta presunción de causalidad se aplicará de manera más estricta en los casos de IA de alto riesgo y podrá ser menos exigente cuando se trate de sistemas de menor riesgo o cuando el usuario actúe en el ámbito privado.

Por lo tanto, la UE apuesta por un modelo de responsabilidad compartida en el que el fabricante, el operador y el usuario pueden ser responsables dependiendo de las circunstancias. En los casos de IA de alto riesgo, se tiende hacia un sistema de responsabilidad objetiva para proteger mejor a las víctimas. No obstante, este enfoque también podría generar obstáculos para la innovación tecnológica y la competitividad de la industria europea de IA.

## CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El desarrollo y la implementación de la inteligencia artificial en el ámbito laboral ha generado tal impacto en la sociedad que nos ha llevado a preguntarnos y a reflexionar desde una perspectiva ética y jurídica. La investigación ha puesto de manifiesto que la IA no es simplemente una herramienta tecnológica, sino un fenómeno que replantea la estructura misma de las relaciones laborales y de los derechos fundamentales de los trabajadores. A lo largo del trabajo, se ha evidenciado cómo la automatización y el uso de algoritmos han llevado a una redefinición del concepto de trabajo, desafiando los marcos regulatorios tradicionales y generando nuevos dilemas éticos. Por ello, la evolución de la inteligencia artificial y su impacto en el ámbito laboral nos ha hecho plantearnos una de las cuestiones más relevantes de nuestro tiempo: ¿ha llegado la IA para potenciar las capacidades humanas o para sustituirlas? A lo largo de este trabajo, se ha abordado esta cuestión desde diversas perspectivas, incluyendo su marco teórico, los retos jurídicos y las implicaciones éticas que conlleva su implantación en el mundo del trabajo.

Desde una perspectiva kantiana, la dignidad del trabajador no puede ser instrumentalizada en favor de la eficiencia económica. La IA, al ser desarrollada e implementada por seres humanos, debe estar sujeta a principios de justicia que respeten la autonomía y los derechos de quienes interactúan con ella. En este sentido, la Ley Rider representa un primer intento de adaptación de la normativa laboral a la realidad digital, buscando equilibrar la innovación con la protección de los derechos laborales y por consiguiente garantizar esos derechos básicos a los trabajadores de plataformas digitales para corregir la precariedad generada por la figura del falso autónomo. Sin embargo, esta normativa ha generado tensiones entre la protección laboral y la flexibilidad del mercado, lo que refleja la dificultad de encontrar un equilibrio adecuado en la regulación del trabajo digital.

Desde la teoría de la justicia de John Rawls, la implementación de la IA debe considerar su impacto en los sectores más vulnerables de la sociedad. Si bien la tecnología tiene el potencial de mejorar la eficiencia y generar nuevas oportunidades de empleo, también puede profundizar las desigualdades si no se establecen mecanismos adecuados para redistribuir los beneficios que genera. La segmentación del empleo y la brecha digital son claros ejemplos de cómo la IA puede reforzar estructuras de exclusión si no se abordan desde una óptica de equidad y justicia social.

A la luz de estos análisis, queda claro que la inteligencia artificial debe ser comprendida no solo como una herramienta de innovación tecnológica, sino también como un fenómeno social y jurídico que requiere una regulación adecuada. Las decisiones que se tomen hoy en torno a la IA determinarán el modelo de relaciones laborales del futuro. Es imperativo que las instituciones, empresas y legisladores trabajen en conjunto para garantizar que la automatización no derive en una nueva forma de exclusión, sino que, por el contrario, se utilice para mejorar las condiciones de vida y trabajo de la sociedad en su conjunto. En definitiva, el reto consiste en armonizar la innovación tecnológica con la equidad y la dignidad del trabajo humano, asegurando que la

IA se convierta en un instrumento de progreso y no en un mecanismo de desigualdad.

Por lo tanto, es imprescindible continuar desarrollando marcos normativos que permitan regular la IA sin frenar la innovación, asegurando que esta sirva para fortalecer los derechos laborales y no para debilitarlos. La ética, lejos de ser una barrera para el progreso, debe ser el pilar sobre el cual se construya una integración justa y equitativa de la inteligencia artificial en el mundo del trabajo.

