

## SIGUIENDO LA DIRECCIÓN MARCADA POR LA BRÚJULA EUROPEA

Henar Álvarez Cuesta  
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de León

Apenas transcurridos los dos primeros meses del año 2024, cabe constatar, a falta de novedades legales internas, cómo desde la Unión Europea se está marcando el devenir en el ámbito laboral (y no solo laboral).

Baste mencionar siquiera las protestas llevadas a cabo desde la agricultura y ganadería frente, entre otras muchas y heterogéneas reivindicaciones, por cuanto aquí se pretende destacar, aspectos de la Política Agraria Común, la permeabilidad de las fronteras exteriores con los productos procedentes de terceros países que no cumplen los estándares sociales y medioambientales europeos; o determinadas medidas de la propia política medioambiental europea representada por el Pacto Verde.

También las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han provocado “terremotos” de mayor o menor intensidad en el ordenamiento jurídico laboral interno. Así, en un rápido recorrido, cabe citar las recientes sentencias sobre extinción del contrato de trabajo de una persona trabajadora en situación de incapacidad permanente<sup>1</sup>, otra nueva aportación al debate jurídico de los indefinidos no fijos y la “no lucha” contra la temporalidad en las Administraciones Públicas<sup>2</sup>, sobre cómputo del número de personas trabajadoras y el cómputo de extinciones en caso de despido colectivo<sup>3</sup>, o sobre la comunicación empresarial de las causas en caso de extinción de un contrato temporal<sup>4</sup>.

En el ámbito legislativo, se están elaborando reformas del Estatuto de los Trabajadores tanto impulsadas por uno de los pronunciamientos judiciales citados (asunto Ca Na Negreta), como obligadas por la trasposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

---

<sup>1</sup> STJUE C-631/22, de 18 de enero de 2024, asunto Ca Na Negreta.

<sup>2</sup> STJUE C-59/22, C-110/22 y C-159/22, de 22 de febrero de 2024 (asuntos MP y Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, entre IP y Universidad Nacional de Educación a Distancia, y entre IK y Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid)

<sup>3</sup> STJUE C-589/22, de 22 de febrero de 2024, asunto Resorts Mallorca Hotels International, S. L.

<sup>4</sup> STJUE C-715/20, de 20 de febrero de 2024, asunto K. L. y X.

Con todo, quizá la novedad más importante y con un mayor recorrido jurídico y social ha sido la aprobación, el martes 13 de febrero por la Comisión de Mercado Interior y Protección del Consumidor y la Comisión de Libertades Civiles, Justicia e Interior (Committee on the Internal Market and Consumer Protection and Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs) del Parlamento de la UE, del texto de la Propuesta de Reglamento por el que se establecen normas armonizadas sobre la Inteligencia Artificial (Ley sobre Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión 2021/0106<sup>5</sup>. Falta, empero, la aprobación por el Parlamento y por el Consejo de la UE, que previsiblemente se producirá en primavera de este mismo año (tres años después de la formulación del texto inicial).

El texto aprobado<sup>6</sup> resultará de aplicación a todos los sistemas de IA (definida en su artículo 3 como un sistema basado en máquinas diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras su despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere, a partir de la entrada que recibe, cómo generar salidas tales como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones que pueden influir en entornos físicos o virtuales), utilicen o no datos personales, siempre y cuando estén incluidos dentro del marco señalado por su artículo 2.

Esta norma asume la casi imposible tarea de tratar de conjugar las ventajas derivadas del potencial que encierran estos sistemas, con el fin de no ralentizar la innovación en la Unión, con preservar a la ciudadanía de los posibles riesgos de tales tecnologías<sup>7</sup> protegiendo los principios y valores de la Unión consagrados en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de tal modo que la Unión sea líder en la adopción de una IA fiable.

Para intentar cumplir ese objetivo, los derechos y obligaciones que incorpora se construyen sobre el concepto de riesgo de los sistemas de Inteligencia Artificial (prácticas de inteligencia artificial prohibidas -artículo 5-; sistemas de alto riesgo -artículo 6-; modelos de IA de propósito general con riesgo sistémico -artículo 52.bis-; modelos de IA de propósito general -artículo 52. quater-; o riesgo mínimo -artículo 52-).

---

<sup>5</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240212IPR17618/artificial-intelligence-act-committees-confirm-landmark-agreement>

<sup>6</sup> [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/AG/2024/02-13/1296003EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/CJ40/AG/2024/02-13/1296003EN.pdf)

<sup>7</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas (2020/2012(INL)).

Dentro de los sistemas de IA de alto riesgo, el futuro Reglamento en su Anexo III incluye los relativos al empleo, gestión de trabajadores y acceso al autoempleo: “(c) *Sistemas de IA destinados a la contratación o selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar solicitudes de empleo y evaluar candidatos; (d) IA destinada a utilizarse para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones laborales, la promoción y la finalización de las relaciones contractuales laborales, para asignar tareas basadas en el comportamiento individual o en rasgos o características personales y para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en dichas relaciones*”.

Calificados como de alto riesgo los sistemas de IA aplicado en el mundo del trabajo, estos sistemas están sometidos a superiores obligaciones (artículos 16 y siguientes) que el resto, entre las cuales cabe destacar la evaluación de impacto sobre los derechos fundamentales (artículo 29.bis) o la supervisión humana (artículo 14). Sin embargo, de interpretar conjuntamente las previsiones del futuro Reglamento y la prohibición general (con las excepciones previstas) de tratamientos automatizados regulada en el artículo 22 RGPD, parece abrirse por completo la posibilidad de su utilización a través de la salvedad expresada en el apartado 2.b): no se aplicará el veto a la decisión automatizada si “*está autorizada por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado*”, como sucede con la IA de alto riesgo utilizada en la gestión de las relaciones laborales.

La posibilidad de supervisión humana (artículo 14) constituye uno de los pilares que han de incorporar los sistemas de IA de alto riesgo y para ello establece una serie obligaciones en cascada dirigidas tanto a la persona proveedora como usuaria, de tal modo que la persona física que realice la supervisión humana sea capaz de (en atención a las circunstancias): comprender adecuadamente las capacidades y limitaciones pertinentes del sistema de IA de alto riesgo y poder supervisar debidamente su funcionamiento, también con vistas a detectar y abordar anomalías, disfunciones y rendimientos inesperados (aun cuando no aparece el término sesgo o discriminación); ser conscientes de la posible tendencia a confiar automáticamente o en exceso en los resultados producidos por un sistema de IA de alto riesgo (“sesgo de automatización”), en particular en el caso de los sistemas de IA de alto riesgo utilizados para proporcionar información o recomendaciones para las decisiones que deben tomar las personas físicas; interpretar correctamente los resultados del sistema de IA de alto riesgo; decidir, en una situación concreta, no utilizar el sistema de IA de alto riesgo o ignorar, anular o invertir de otro modo sus resultados; intervenir en el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo o interrumpir, el sistema mediante un botón de “parada” o un procedimiento similar que permita detener el sistema en un estado seguro. Con todo, falta todavía por asegurar un

control humano eficaz e incorporar principios que aparecen en el Acuerdo Europeo sobre Digitalización, como la exigibilidad de intervención humana.

Ahondando en las ausencias, el Reglamento no aborda en profundidad los riesgos de la IA en privacidad, diversidad, no discriminación y equidad, y tampoco proporciona soluciones reales a la hora de garantizar el bienestar medioambiental y social que figuran en las Directrices éticas para una IA fiable<sup>8</sup>. Es más, no tiene en consideración el ámbito de aplicación de sus previsiones y, en este sentido y por cuanto aquí importa, no prevé medidas específicas en el ámbito laboral, donde entran en juego las especiales características de subordinación y dependencia, generadoras de riesgos específicos y la propia existencia de derechos colectivos de las personas trabajadoras, en particular se ignora e invisibiliza el papel de los representantes (unitarios o sindicales en nuestro ordenamiento interno) y la dimensión de la negociación colectiva en este ámbito.

Hasta el momento, solo la tristemente por ahora no aprobada Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales proponía regular el uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones garantizando la supervisión humana (artículo 7), la revisión humana de las decisiones importantes (artículo 8) y los derechos de información y consulta de las personas representantes (artículo 9).

En definitiva, no cabe ya ninguna duda cómo la Inteligencia Artificial está diseñando nuestro presente y marcará nuestro futuro y la regulación a la que haya de someterse marcará las reglas de juego en el ámbito laboral y social en su conjunto, por lo que parece necesario contar con normativa adecuada y propia que permita garantizar los derechos laborales.

---

<sup>8</sup> Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (Ley de Inteligencia Artificial) y se modifican determinados actos legislativos de la Unión, 2021.