

Prácticas de IA prohibidas en el ámbito laboral. Análisis y posibles soluciones desde la normativa laboral española

Prohibited AI practices in the workplace. Analysis and possible solutions from Spanish labour legislation

Alejandro Morales Aragón

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Recibido: 12/4/2025

Aceptado: 23/5/2025

doi: 10.20318/labos.2025.9671

Resumen: El artículo estudia la relación de las prácticas prohibidas de inteligencia artificial del Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de inteligencia artificial) con la normativa laboral española. Partiendo de una revisión sistemática de las preocupaciones frecuentes sobre la inteligencia artificial en el ámbito laboral mostradas por la academia y de un análisis de las normas aplicables, se definen las prácticas prohibidas y se plantea, recurriendo a hipótesis, qué prácticas prohibidas guardaría más conexión con las relaciones laborales. Por su conexión con las prácticas prohibidas y por el empleo de tecnologías similares, se analizan también los puntos de contacto de dichas prácticas con la Directiva (UE) 2024/2831 (Directiva de plataformas). Con todo ello se razona la necesidad –o no– de modificación de alguna de las principales normas laborales españolas y se afloran ciertas zonas grises que, previsiblemente, requerirán de clarificación futura.

Palabras clave: Inteligencia artificial, prácticas prohibidas, manipulación subliminal, discriminación, supervisión humana.

Abstract: This article explores the relationship between prohibited artificial intelligence practices established by Regulation (EU) 2024/1689 (Artificial Intelligence Regulation) and Spanish labour legislation. Beginning with a systematic review of prevalent academic concerns regarding artificial intelligence in the employment context, and through an analysis of relevant legal provisions, the article defines these prohibited practices and hypotheses which among them bear the closest connection to employment relationships. Additionally, given their relation to prohibited practices and the use of similar technologies, the article examines points of intersection with Directive (EU) 2024/2831 (Platform Work Directive). Through this comprehensive approach, the article assesses whether there is a necessity to amend key elements of Spanish labour law, while also highlighting certain grey areas that will likely require future clarification.

Keywords: Artificial intelligence, prohibited practices, subliminal manipulation, discrimination, human oversight.

1. Introducción

La inteligencia artificial (IA) ha irrumpido en todos los ámbitos de nuestra sociedad y economía, transformando sectores como la sanidad, la educación, el transporte, la energía y la justicia, entre otros muchos. Esta expansión tecnológica, promotora –como todas– de innovación y desarrollo económico, también genera complejos conflictos éticos, jurídicos e, incluso, sociales. Como se expondrá, la IA puede operar de manera totalmente distinta a la acostumbrada con derechos fundamentales como la intimidad, la no discriminación e incluso la libertad y autonomía personales.

En este contexto, consciente de los riesgos derivados de una regulación fragmentada entre Estados miembros, la Unión Europea ha optado por elaborar un marco jurídico armonizado: el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) nº 300/2008, (UE) nº 167/2013, (UE) nº 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial), que se aprobó el 12 de julio de 2024. Esta norma, surgida tras un proceso legislativo complejo y prolongado, tiene como objetivo establecer normas comunes que garanticen una IA centrada en el ser humano, fiable y respetuosa con los derechos fundamentales, al mismo tiempo que fomenta la innovación y mantiene la competitividad de la Unión Europea a nivel global.

Con la entrada en vigor de este reglamento la Unión Europea manifiesta su intención de abordar esta nueva tecnología desde la creación de un marco normativo que promueva un desarrollo responsable y ético, estableciendo un estándar que influya en la regulación internacional de la IA que puedan terminar adoptando otros actores. Este modo de acción, no obstante, conlleva las dificultades propias del hecho de que se esté *regulando a tiempo real*, al compás de los continuos cambios tecnológicos, lo que posiblemente haga de esta norma, y de las que la desarrollen, un instrumento que requiera adaptaciones frecuentes en el medio y corto plazo.

El Reglamento se publicó en el DOUE el 12 de julio de 2024, entró en vigor el 1 de agosto del mismo año y comenzará a ser aplicable, no obstante, a partir del 2 de agosto de 2026, siguiendo la intrincada redacción del artículo 113. En este, la letra a) aclara –emplearemos este verbo a pesar de la dicción habitual del legislador comunitario– que «los capítulos I y II serán aplicables a partir del 2 de febrero de 2025». El capítulo II se dedica en exclusiva a las prácticas de IA prohibidas, siendo su único contenido el amplio artículo 5, que examinaremos en cuanto a sus efectos laborales y que, fuera ya de toda duda, se encuentra vigente desde el 2 de febrero de este año.

Este artículo contextualizará una revisión de las preocupaciones más habituales sobre la IA mostradas por la doctrina laboralista, que servirá para enmarcar la definición de las prácticas prohibidas según el reglamento, previendo las de mayor impacto para las relaciones laborales. También, por traer su causa en tecnologías similares, se hace preciso completar el análisis con las relaciones que pueden establecerse entre el reglamento y

la directiva de plataformas, para terminar ofreciendo algunas propuestas de soluciones técnicas desde la normativa laboral española. El estudio finaliza apuntando hacia algunas zonas grises que, lejos de dudas, habrán de ser clarificadas en el futuro.

2. Preocupaciones laborales frecuentes sobre la IA

Desde su irrupción la IA ha pasado de ser una confusa amalgama de conceptos a un elemento omnipresente cuyos efectos se han ido definiendo específicamente en cada disciplina. Concretamente en la esfera laboral, y sin ánimo de exhaustividad, se han ido identificando una serie de cuestiones relacionadas con la implantación de la ia que deben tenerse presentes.

En primer lugar, existe una preocupación creciente sobre la posibilidad –en muchos casos constatación– de que el empleo de la IA, especialmente en procesos de selección o de control del personal, genere exclusiones apriorísticas discriminatorias, especialmente si se despersonaliza, es decir, si opera descontrolada –esto es, sin supervisión estrecha de humanos con responsabilidad en la toma de decisiones–. Esta discriminación genera situación de especial indefensión, pues es totalmente invisible e inevitable, y puede ocurrir incluso antes del comienzo de la relación laboral, dificultando la determinación de la legislación aplicable. (Olarte Encabo, 2020) (Guzmán, et al., 2023) (Todolí Signes, 2023) (Fernández Villazón, 2024) (López Ahumada, 2024) (Páez & Urueña, 2024) (Tobey, et al., 2025).

Los algoritmos son capaces de gestionar volúmenes ingentes de datos a gran velocidad y, además, facilitan una toma de decisiones aparentemente objetiva. Esto los hace especialmente atractivos, pero sin un diseño y supervisión conscientes pueden consolidar sesgos discriminatorios y afectar a los derechos fundamentales de los trabajadores (Mercader Uguina, 2019) (Todolí Signes, 2023) (Fernández Villazón, 2024) (López Ahumada, 2024) (Páez & Urueña, 2024).

Ante este panorama, la tutela clásica llevada a cabo por el propio trabajador afectado, sus representantes, sus asesores, la Inspección de Trabajo o la jurisdicción se debilita, tanto por la dificultad técnica de comprender el funcionamiento de los algoritmos como por la complejidad de obtener y enjuiciar pruebas o por la propia redefinición de las figuras de empresario y trabajador. La normativa de protección de datos parece resultar también insuficiente en el ámbito laboral. La *vis attractiva* de este último parece que podría no repercutir en una mayor protección del trabajador debido a la dificultad de proteger derechos laborales frente a tecnologías con tal nivel de innovación, lo que hace que incluso el *test de proporcionalidad* habitual pudiese llegar a resultar insuficiente. El enjuiciamiento de la idoneidad, necesidad y estricta proporcionalidad de medidas tecnológicamente complejas, éticamente líquidas e innovadoras habrá de hacer frente a ciertos contratiempos: primero, los problemas derivados de la propia comprensión de las tecnologías y las situaciones que se generan –sirvan como ejemplos el complejo aterrizaje laboral que siguen teniendo el trabajo en plataformas, las deslocalizaciones o

las formas de empleo atípicas promovidas por las nuevas tecnologías–; y, en segundo lugar, porque la novedad implica, precisamente, que se desconozca el impacto real sobre el tejido sociolaboral –lo que impide presuponer y afinar efectos positivos o negativos y, con ello, atinar a lo que puede ser deseable o justo a medio o largo plazo–. Que los requisitos de proporcionalidad empleados hasta la fecha en la defensa de los derechos de los trabajadores no se ajusten a la realidad de la tecnología resulta especialmente grave, por cuanto reclamará un nivel de exigencia, pericia e innovación muy elevado a los primeros operadores jurídicos que deban resolver esta clase de conflictos y, previsiblemente, conducirá a un incremento de la cantidad y complejidad de los litigios (Mercader Uguina, 2019) (Olarte Encabo, 2020) (Guzmán, et al., 2023) (Fernández Villazón, 2024) (Ginès i Fabrellas, 2024) (Álvarez Cuesta, 2024) (López Ahumada, 2024) (Mercader Uguina, 2024) (Mercader Uguina, 2024).

De esta forma, los principales derechos laborales clásicos comprometidos por la IA son el derecho a la no discriminación y el derecho a la intimidad y dignidad. Si bien el primero operaría en sus términos habituales, el segundo requeriría una redefinición, por cuanto habría que vincular ciertas prácticas de IA con una lesión a la intimidad y dignidad –cuando no, en ocasiones, con la invasión de la esfera más íntima de la persona, su inconsciente–. Además, es posible que la IA, a la vez que mejore la prevención de riesgos laborales, pueda ser fuente de nuevos riesgos (Mercader Uguina, 2019) (Todolí Signes, 2023) (López Ahumada, 2024) (Guzmán, et al., 2023) (Beltrán de Heredia Ruiz, 2024) (Llorens Espada, 2024) (Fernández Villazón, 2024) (Rodríguez Sanz de Galdeano, 2024).

Por ello, se entiende que la realización de auditorías algorítmicas y la alfabetización en IA resultan absolutamente imprescindibles, pues son herramientas defensivas esenciales para garantizar que la IA aplicada al entorno laboral no vulnere derechos fundamentales, al tiempo que promueven una cultura organizativa basada en la transparencia y el conocimiento tecnológico. La gestión algorítmica ha de ser transparente, ética y comprensible, al menos para las personas afectadas por ella. Se trata de evitar que los algoritmos se conviertan en «cajas negras» indescriptibles para los afectados –trazándose una línea, por ejemplo, entre la manipulación prohibida y la posible persuasión que pudiera ser legítima–, lo que exige acciones de todos los involucrados en las relaciones laborales: empresa, trabajadores, operadores jurídicos y administraciones públicas (Fernández Villazón, 2024) (Ginès i Fabrellas, 2024) (Mercader Uguina, 2024) (Tobey, et al., 2025) (Todolí Signes, 2024).

3. Definición de las prácticas prohibidas

En este contexto, establecer prohibiciones de determinadas prácticas de IA aparece como objeto del Reglamento en su artículo 1.2.b), listándose exhaustivamente dichas prácticas en el artículo 5. Si bien es necesario recurrir a los considerandos, especialmente del 26 al 33, para desentrañar con más detalle las pretensiones del legislador comunitario, podrían definirse las prácticas prohibidas como aquellos usos de sistemas de IA que, por su natu-

raleza, finalidad o impacto potencial, presentan un riesgo inaceptable por ir «en contra de los valores de la Unión de respeto de la dignidad humana, la libertad, la igualdad, la democracia y el Estado de Derecho y de los derechos fundamentales consagrados en la Carta, como el derecho a la no discriminación, a la protección de datos y a la intimidad y los derechos del niño».

Como complemento, las Directrices de la Comisión sobre prácticas prohibidas de inteligencia artificial establecidas por el Reglamento (UE) 2024/1689 (Reglamento de Inteligencia Artificial), responden al mandato del artículo 96.1.b) del Reglamento y tienen por objeto aumentar la claridad jurídica y proporcionar información sobre la interpretación que hace la Comisión de las prohibiciones del artículo 5, con vistas a garantizar su aplicación coherente, efectiva y uniforme. Las Directrices, aunque útiles, no tienen carácter vinculante y se han elaborado teniendo en cuenta las aportaciones de numerosos colectivos interesados, incluida la propia Comisión, el Parlamento y los Estados miembros. Se organizan en torno a varios apartados: primero se presenta el contexto y los objetivos; posteriormente se ofrece una visión general de las prácticas prohibidas y su fundamento legal; luego se analizan detalladamente cada una de las categorías específicas de prohibiciones; y finalmente se abordan las salvaguardias y excepciones.

Desde el punto de vista de las consecuencias, la realización de cualquiera de las prácticas prohibidas implica, entre otros efectos, y además de su propia prohibición, esto es, la del uso, comercialización o puesta en servicio del sistema –como indica el propio artículo 5.1 del Reglamento–; sanciones especialmente graves, lo que implica «multas administrativas de hasta 35.000.000 EUR o, si el infractor es una empresa, de hasta el 7 % de su volumen de negocios mundial total correspondiente al ejercicio financiero anterior, si esta cuantía fuese superior», y «multas administrativas de hasta 1.500.000 EUR» cuando el sujeto infractor sea una institución, órgano u organismo de la Unión –según prevén, respectivamente los artículos 99.3 y 100.2–.

Conviene no confundir las prácticas prohibidas con los sistemas de IA de alto riesgo, que son sistemas a los que el Reglamento exige especiales requisitos. Entre estos sistemas de alto riesgo se encuentran los que forman parte de ciertos ámbitos sensibles, entre los que se encuentra el «empleo, gestión de los trabajadores y acceso al autoempleo» y, en particular, los «Sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos» y los «Sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones». Estos sistemas se encuentran permitidos con ciertas limitaciones, una de las cuales será, obviamente, que de ninguna forma incurran en prácticas prohibidas.

4. Prácticas prohibidas de ia con impacto en las relaciones laborales

Sentado esto, y tras una revisión del Reglamento y las Directrices, el objeto de este análisis es definir qué prácticas prohibidas guardarían más conexión con las relaciones laborales y aportar algunos ejemplos, partiendo del presupuesto de que, por la amplia literalidad del artículo, la relación que se presenta en este estudio no puede ser sino meramente indicativa.

4.1. Manipulación subliminal o engañosa para alterar el comportamiento (artículo 5.1.A).

Se estaría ante el empleo de técnicas que, sin ser percibidas por el receptor, hagan que tome una decisión que de otro modo no habría tomado y que provoque, o sea razonablemente probable que provoque, perjuicios considerables para sí mismo o para otros. La conducta proscribiría herramientas de motivación oculta, tales como inserciones de mensajes subliminales que instasen a un trabajador a actuar de una determinada manera —por ejemplo, a ser agresivo en las ventas o a tomar decisiones que podrían causarle rechazo—, o instrumentos que, sobre la base de una falsa empatía, enmascaran la emisión de órdenes o la realización de evaluaciones de los propios trabajadores que, sin esta ocultación, no admitirían. La gamificación, cuando tuviese por objeto que los trabajadores aceptasen mensajes u órdenes que no aceptarían de otro modo, constituiría una clase especial de esta manipulación prohibida.

Los riesgos de estas prácticas se encuentran relacionados con el aumento del estrés y la presión psicológica generados por el aumento de la exigencia, agravados, si cabe, por la indefensión provocada por la pérdida de autonomía y la falta de conciencia y defensa ante la manipulación.

4.2. Explotación de vulnerabilidades por edad, discapacidad o situación socioeconómica (artículo 5.1.B)

Ocurriría cuando un sistema de IA explotase vulnerabilidades asociadas a factores como la edad, una discapacidad o una situación económica desfavorable, alterando el comportamiento del trabajador en perjuicio de sus condiciones laborales.

Serían ejemplos, entre otros, el empleo de herramientas de contratación que ofreciesen automáticamente los contratos más precarios existentes en la empresa —aunque legales— a las personas desempleadas o vulnerables. También los sistemas de selección o promoción que descartasen ciertos perfiles, como mayores de cierta edad o jóvenes; o los sistemas de organización del trabajo que priorizasen la asignación de ciertas tareas —por ejemplo, las que exigiesen carga física o sometimiento a ciertos horarios— solamente a jóvenes, a personas con ingresos bajos o a personas con o sin responsabilidades de cuidado.

Esta práctica perpetúa los prejuicios y la discriminación tanto en el acceso al empleo como en el trabajo, siendo especialmente lesiva por cuanto, para ello, se sirve del tratamiento de condiciones concretas explotadas por la capacidad analítica de la IA.

4.3. Evaluación o clasificación social con fines laborales (artículo 5.1.C)

Se refiere al uso de sistemas de IA que evalúan o clasifican a trabajadores en función de comportamientos ajenos al entorno laboral o de características personales irrelevantes o inconnexas con el desempeño profesional, cuando ello implique trato perjudicial o desfavorable.

Por su conexión tangencial el ámbito laboral esta conducta es especialmente amplia y puede dar lugar a gran cantidad de comportamientos como, por ejemplo, las herramientas que descartan candidatos por su actividad política o sindical en redes sociales; o, en general, las aplicaciones de IA que otorguen beneficios o perjuicios a trabajadores o aspirantes sobre la base de información ajena al trabajo, como el barrio en que residan, los centros donde se haya educado o sus intereses personales. También encajaría en este tipo las aplicaciones empresariales que puntuaran aspectos no relacionados con el desempeño, como la participación en eventos de empresa o en iniciativas ajenas al estricto trabajo.

Estas herramientas, aunque conceptualmente similares a las que explotan vulnerabilidades –por ejemplo, serían especialmente aplicables a la selección de candidatos o la asignación de tareas–, se caracterizarían no por discriminar sobre la base de dichas vulnerabilidades sino por otras características que, sin serlo, habrían de quedar protegidas de generar reacciones empresariales. Algunas de las zonas grises que se apuntarán al final del artículo tienen que ver con este tipo de prácticas.

4.4. Reconocimiento de emociones en los lugares de trabajo (artículo 5.1.F)

Esta práctica implica el empleo de sistemas que infieran las emociones de los trabajadores a través, por ejemplo, del análisis facial, de voz o corporal. El Reglamento cita aquí expresamente los lugares de trabajo pues, como indica el considerando 44, «Teniendo en cuenta el desequilibrio de poder en el contexto laboral o educativo, unido al carácter intrusivo de estos sistemas, dichos sistemas podrían dar lugar a un trato perjudicial o desfavorable de determinadas personas físicas o colectivos enteros».

Se encontrarían dentro de esta categoría el empleo de software que analice el lenguaje no verbal, las microexpresiones o la voz, para, por ejemplo, premiar el entusiasmo o penalizar la impaciencia o el desinterés.

Como en los casos anteriores, se estaría vulnerando la intimidad de la persona y su derecho a que cuestiones personales y que escapan de la órbita de control de la empresa tengan efecto en su trabajo. Así, la conciencia de estar sometido a vigilancia a través de estos sistemas dispararía previsiblemente el riesgo psicosocial en la empresa, que estaría agravado, como en el resto de los casos, por la indefensión asociada a la exposición total e inevitable de la persona ante el sistema.

Este punto contiene una salvedad que, por su conexión con la esfera preventiva, ha de ser traída: no se incumple la prohibición «cuando el sistema de IA esté destinado a ser instalado o introducido en el mercado por motivos médicos o de seguridad». El perfilado de esta exclusión no se encuentra con nitidez en el Reglamento, aunque los considerandos 29 y 44 parecen aportar algo de claridad cuando indican que: «La prohibición de las prácticas de manipulación y explotación establecida en el presente Reglamento no debe afectar a prácticas lícitas en el contexto de un tratamiento médico, como el tratamiento psicológico de una enfermedad mental o la rehabilitación física, cuando dichas prácticas se lleven a cabo de conformidad con el Derecho y las normas médicas aplicables, por ejemplo, con el consentimiento expreso de las personas o de sus representantes legales» y que «Dicha prohibición no debe aplicarse a los sistemas de IA introducidos en el mercado estrictamente con fines médicos o de seguridad, como los sistemas destinados a un uso terapéutico». Según las Directrices, esta excepción ha de interpretarse de manera restrictiva y, explícitamente, indican que «El control general de los niveles de estrés en el lugar de trabajo no está permitido en el marco de los aspectos de salud o seguridad. Por ejemplo, un sistema de IA destinado a detectar el agotamiento o la depresión en el lugar de trabajo o en instituciones educativas no estaría cubierto por la excepción y seguiría estando prohibido». Como se verá, la conexión de esta práctica con la prevención de riesgos laborales es clara.

4.5. Categorización biométrica para inferir características sensibles (artículo 5.1.g)

El precepto prohíbe sistemas de IA que utilicen datos biométricos para inferir información sensible de una persona como la raza, opiniones políticas, afiliación sindical, convicciones religiosas o filosóficas y vida u orientación sexuales.

Estas conductas tendrían un aterrizaje más improbable en el ámbito laboral, en tanto que se apartan de su núcleo, si bien podrían encontrarse enmascaradas en sistemas de seguridad que, sobre datos biométricos, clasificasen a las personas según características sensibles, independientemente de que posteriormente esta clasificación tuviese efectos perjudiciales o no.

5. Conexión entre las prácticas prohibidas en el Reglamento de IA y la directiva de plataformas

La IA y las plataformas digitales guardan una relación muy estrecha, pues ambas tienen su origen en los avances tecnológicos derivados del empleo de algoritmos y del incremento de la capacidad de computación de los dispositivos informáticos. Si bien la IA proyecta sus efectos sobre la tecnología en general, las plataformas digitales sí que han impactado directamente en las relaciones de trabajo, razón por la cual, presumiblemente, el Reglamento se dicta al amparo de artículos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dedicados al mercado interior, mientras que la Directiva invoca el articulado relativo

a las políticas sociales y las condiciones laborales. Si bien actualmente las plataformas digitales pueden emplear IA o no –en función de la complejidad de sus algoritmos–, dado que la evolución de ambas tecnologías parece discurrir de manera paralela, incluso a veces combinada, es esperable que conforme las plataformas se complejicen la IA se imbricará en ellas de manera natural y definitiva, careciendo de sentido un tratamiento separado.

Volviendo a la aparición de las plataformas digitales de trabajo, es indudable que encontró terreno de arraigo fértil en las necesidades clásicas de intermediación entre clientes y proveedores –en su faceta comercial– y entre trabajadores y empresas –en la laboral–, ofreciendo un sistema que, por medio de algoritmos, facilitaba y optimizaba los emparejamientos entre consumidores y empresas y, también, entre empresas y trabajadores. Al poco tiempo de funcionamiento, estos nuevos modelos laborales difuminaron los límites entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo clásicos, lo que pasó, en no pocas ocasiones, por una reducción –por la vía de la *deslaboralización*– de los trabajadores sometidos a estos sistemas de gestión algorítmica.

Ante esta realidad, la Unión Europea identificó la necesidad de establecer un marco regulatorio armonizado, capaz de aprovechar los beneficios generados por estas tecnologías y, a la vez, minimizar los riesgos inherentes, como la precarización laboral, la vigilancia tecnológica excesiva y la opacidad en la toma de decisiones. Así, el 11 de noviembre de 2024, y después de un complejísimo proceso legislativo, se publicó la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, que se trae al presente estudio en tanto que contiene algunos preceptos que podrían conectarse directamente con las prácticas prohibidas del Reglamento.

Como cuestión previa, debe contextualizarse que las referencias a la IA en la Directiva de plataformas y a las plataformas en el Reglamento de IA no son recíprocas, pues mientras que la Directiva no incluye ninguna referencia a la inteligencia artificial, el Reglamento sí incorpora menciones a las plataformas y a las condiciones de trabajo. Las razones solo están al alcance del legislador comunitario, si bien sería sensato atribuir este hecho a que el Reglamento constituye un instrumento más amplio —dentro, tanto de su enfoque, como del sistema de fuentes europeo— que la Directiva y, sobre todo, a que en los períodos en que se negociaron ambos instrumentos la tecnología de las plataformas se encontraba más desarrollada que la de la IA, lo que habría hecho más intuitivo prever los impactos de las plataformas sobre la IA que al contrario —esto evidencia los problemas, ya apuntados, de regular a tiempo real—. Así, respecto de la Directiva, la primera propuesta legislativa de la Comisión es del 9 de diciembre de 2021; mientras que la misma propuesta, pero del Reglamento, se encuentra fechada el 22 de abril de 2021. Dado que la Directiva se aprobó el 23 de octubre de 2024 y el Reglamento el 13 de junio de 2024, puede decirse que ambos instrumentos se diseñaron prácticamente a la vez.

El primer puente entre ambas normas tiene que ver con los principios de transparencia y equidad, que reconoce el artículo 1 y desarrollan los artículos 9, 11, 13 y 14 de la Directiva, los cuales ya proscribirían casi cualesquiera de las prácticas prohibidas por el Reglamento porque basan su efectividad, en gran medida, en que operan de manera

inevitable y oculta para las personas –especialmente los que emplean manipulación subliminal, explotación de vulnerabilidades o reconocimiento de emociones–.

Lo mismo ocurre con el artículo 7 de la Directiva, que prohíbe que las plataformas accedan a datos personales sobre el estado emocional o psicológico, traten de predecir ciertos comportamientos o intenten inferir características sensibles. La convergencia entre ambas normas es tal que la literalidad de este artículo se acerca, en ocasiones hasta confundirse, con la de algunos apartados del artículo 5 del Reglamento.

Por otra parte, el artículo 10.3 de la Directiva protege frente a la discriminación al prever que «Cuando en la supervisión o la evaluación a que se refiere el apartado 1 [supervisión humana] se detecte un riesgo elevado de discriminación en el trabajo en la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones, o se constate que las decisiones individuales adoptadas o respaldadas por sistemas automatizados de seguimiento o por sistemas automatizados de toma de decisiones han vulnerado los derechos de una persona que realice trabajo en plataformas, la plataforma digital de trabajo adoptará las medidas necesarias, en particular, si procede, la modificación del sistema automatizado de seguimiento y toma de decisiones o la suspensión de su utilización, a fin de evitar tales decisiones en el futuro». Esta cláusula, por su amplitud, prohibiría todas las prácticas ya prohibidas por el Reglamento, por cuanto discriminan o –aun cuando no lo hagan– vulneran los derechos de los trabajadores. De hecho, una razonable interpretación de los derechos que se estarían vulnerando habría de pivotar sobre una valoración conjunta de Directiva y Reglamento.

Por último, el artículo 12 de la Directiva exige ciertas condiciones de seguridad y salud —especialmente apuntando hacia los riesgos psicosociales—, prohibiendo expresamente que las plataformas empleen «sistemas automatizados de seguimiento ni sistemas automatizados de toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre los trabajadores de plataformas o se ponga en riesgo de algún otro modo la seguridad y la salud física y mental de los trabajadores de plataformas», lo que guarda estrecha relación, entre otros, con la manipulación subliminal o explotación de vulnerabilidades proscrita por el Reglamento.

Resulta clara, entonces, la conexión entre el Reglamento de IA y la Directiva de plataformas, habida cuenta de que son dos instrumentos que abordan facetas complementarias de la misma realidad tecnológica. Es previsiblemente por ello por lo que el Reglamento deja claro, en su considerando 9, que «no debe afectar a las disposiciones destinadas a mejorar las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales establecidas en una directiva del parlamento europeo y del consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales».

6. Propuestas de soluciones desde la normativa laboral española

A la vista de todo lo expuesto se pueden apuntar algunas soluciones que permitan consolidar el cumplimiento por parte de la normativa española de la prohibición de prácticas

prohibidas, tal y como las entiende el Reglamento y las refleja –de manera más directa o indirecta– la Directiva. Estas intervenciones, planteadas desde un punto de vista técnico, reducirían, con pleno respeto a los principios de buena regulación y a las directrices que regulan la técnica normativa, el espacio en el que se podrían desarrollar las prácticas prohibidas, haciéndolas inviables y permitiendo asideros jurídicos claros desde los que defender los derechos de los trabajadores. Si bien es cierto que el Reglamento –no así la Directiva– resulta directamente aplicable, no es menos cierto que un reglamento comunitario que corra independiente de las principales normas nacionales que regulan la materia provocaría una serie de problemas prácticos e interpretativos cuya evitación es, precisamente, lo que pretenden las siguientes propuestas.

6.1. El derecho a no ser objeto de cierto tratamiento algorítmico, una prioridad en el Estatuto de los Trabajadores

En tanto que se está ante un fenómeno de naturaleza transversal, la primera aproximación laboral respecto de soluciones normativas podría plantearse desde el ET. En este sentido, el derecho general a la no discriminación previsto en el artículo 4.2.c) parecería suficiente para abarcar todas las prácticas prohibidas que implicasen discriminaciones –explotación de vulnerabilidades o clasificación social–, pero podría no ser bastante para proteger a los trabajadores frente a conductas intrusivas no discriminatorias –manipulación subliminal, reconocimiento de emociones o inferencia de características sensibles–.

Estos últimos, no obstante, podrían considerarse teóricamente incluidos dentro del derecho general al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad del artículo 4.2.E). Sin embargo, pretender vehicular la protección frente a un fenómeno tan atípico y difuso como el de las invasiones no discriminatorias causadas por la IA a través de las clásicas referencias a la intimidad y dignidad podría dar lugar a un incremento de la litigiosidad y a un excesivo esfuerzo aclaratorio que recayese exclusivamente en las primeras interpretaciones judiciales. Es por ello que, sin tener que pasar por una modificación del artículo 4, podría ser recomendable revisar el contenido del artículo 20 bis del ET, que regula los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, para clarificar algunos extremos.

La redacción actual del precepto es la siguiente: «los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

De esta redacción queda claro que el derecho principalmente asociado al uso de herramientas digitales es el de la intimidad y que, además, la protección relativa a los dispositivos de videovigilancia y geolocalización se deja a lo que prevea la normativa sobre protección de datos. Poco cambia, en lo que compete a este estudio, en el anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el re-

gistro de jornada y el derecho a la desconexión —según versión publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a propósito del trámite de audiencia e información públicas llevado a cabo en diciembre de 2024—, habida cuenta de que las novedades que se incluyen consisten, en síntesis, definir el derecho a la desconexión.

Parece pendiente, por tanto, una modificación normativa que facilite la aplicación de las garantías previstas en el Reglamento de inteligencia artificial y que, por definición, resultan directamente aplicables y exigibles. En este contexto, y dada la especial relevancia y anticipada entrada en vigor de las prácticas prohibidas, podría ser sensato incorporar, en el artículo 20 bis, un derecho a no ser objeto de tratamiento a través de sistemas de IA que, si bien no discriminatorios, llevasen a cabo estos usos prohibidos. Se estaría apuntando, por tanto, a consolidar la protección frente a técnicas ilegales como la manipulación subliminal, el reconocimiento de emociones o la inferencia de características sensibles, cuando no fueran discriminatorias, toda vez que las prácticas prohibidas que son discriminatorias ya cuentan con suficiente protección a través del artículo 17 del ET.

En función de la redacción final del artículo 20 bis del ET podría ser también más que recomendable una revisión del artículo 20.3, por la conexión que guarda con los sistemas de control del trabajo que se apoyen en la IA. En este apartado no puede dejar de recalcar la conveniencia de que —no solamente por las previsiones del Reglamento sino por la necesidad de transposición de la Directiva— se introduzcan los derechos a no ser objeto de decisiones automatizadas sin supervisión humana y a la revisión por humanos de las decisiones automatizadas. Este derecho habría de recoger, además de lo que ya es aplicable por el Reglamento, lo establecido en los artículos 7, 10 y 11 de la Directiva que no se hubiese introducido en el 20 bis, cuando no se decidiese insertar todo en este último.

Adicionalmente, y a la vista de todo lo razonado, también sería más que adecuado explicitar la obligatoriedad de que se realicen auditorías algorítmicas en las empresas —respecto de la que habría que concretar, al menos, contenido, plazos y responsables—, aterrizar en el ámbito laboral el deber de alfabetización en materia de IA que expresamente prevé el artículo 4 del Reglamento —identificando, como en el caso anterior, contenido y obligados— y dotar de un papel reforzado, a todos estos efectos, a la negociación colectiva. Estas cuestiones, aunque se apunten, exceden del objeto de este estudio.

6.2. Solo podrían ser necesarios algunos ajustes puntuales en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

De quedar adecuadamente trazados los derechos en el ET podría no ser necesaria una intervención en la LPRL, toda vez que las prácticas prohibidas se habrían evitado ya en su origen, invocando el derecho a la no discriminación y a no ser objeto de tratamiento a través de sistemas de IA que realizasen dichas prácticas. Como se indicará más adelante, es cierto que algunas zonas grises de la aplicación real de estas prácticas podrían tener una naturaleza preventiva, si bien la solución podría no venir tanto por una modificación en la LPRL como por un empleo intuitivamente razonable de la IA.

En cualquier caso, es el momento de adelantar que la conexión principal entre eventuales desarrollos normativos de la LPRL y el fenómeno de la IA pasaría, con probabilidad, por tres frentes diferenciados: el empleo de la IA en la actividad preventiva —especialmente en la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y el seguimiento de todo ello—, la gestión de los riesgos psicosociales —como previsible categoría de riesgos especialmente incrementados por la IA— y la clarificación de las responsabilidades por accidentes y enfermedades vinculados —o provocados, incluso— por sistemas de IA. El desarrollo de estas posibles medidas, por su especialidad, podría ser objeto de otros estudios monográficos.

6.3. El impacto de la IA en las ofertas privadas podría quedar fuera de la Ley de Empleo

La inserción de preceptos que evitasen prácticas prohibidas iría dirigida exclusivamente a su evitación por parte de las Administraciones, habida cuenta de que la Ley de Empleo no regula, de forma clara, el contenido o el modo de gestión de las ofertas de empleo privadas —es decir, cuando dichas ofertas operan fuera de las políticas de empleo y de la acción del Sistema Nacional de Empleo—. En el ámbito de las políticas de empleo, la no discriminación estaría protegida por el artículo 5.a) de la citada ley, no así las prácticas prohibidas no discriminatorias —por ejemplo, la manipulación subliminal, el reconocimiento de emociones o la inferencia de características sensibles—. Por ello, podría ser recomendable introducir en el artículo 5.b) la referencia explícita a que los sistemas públicos asegurarán la transparencia y supervisión humana en la utilización de IA en cualquier proceso de acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional. Como expansión de este precepto sería esperable una actualización de los artículos 16 y 17, especialmente de este último, tanto para evitar aplicaciones prohibidas como para asegurar que el recurso a la IA se realiza de manera transparente y con supervisión humana. En esta ubicación, además, las obligaciones acompañarían a las relativas a protección de datos, con las que guardan estrecha relación.

No obstante, y salvo que se entienda que la Ley de Empleo dicta los requisitos de las ofertas de trabajo o de la selección de personal realizada directamente por las empresas, externamente a los sistemas públicos —lo que requeriría no poco contorsionismo argumental—, la necesaria exigencia de requisitos legales relacionados con el empleo de IA en la selección de personal en la esfera privada parece tener un mal encaje en dicha ley, a pesar del impacto que tienen en la selección de personal tanto la IA como las prácticas prohibidas.

6.4. La difusa, pero tolerable, redacción de la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Aunque se ha argumentado ya que, a efectos laborales, la igualdad y no discriminación producida por la IA contaría con protección suficiente, no puede soslayarse una posible necesidad de actualización del artículo 23 de la Ley integral para la igualdad de trato y

la no discriminación. Vista la norma, podría dificultar la aplicación del reglamento la salvaguarda que contiene la obligación de que las administraciones pongan en marcha mecanismos que minimicen los riesgos, aumenten la transparencia y rindan cuentas. La muy alambicada redacción del precepto diluye el carácter ya de por sí más declarativo que imperativo al condicionarlo a que «sea factible técnicamente», creando lo que parece una vía rápida de huida del derecho que no se está terminada de consolidar. No mejoran la comprensión del precepto expresiones de confuso aterrizaje real como «promoverán» o «priorizarán», que suelen tener un cuestionable efecto material.

Es de agradecer, no obstante, que el apartado 3 incluya a las empresas a la hora de promover una IA «ética, confiable y respetuosa con los derechos fundamentales, siguiendo especialmente las recomendaciones de la Unión Europea en este sentido». Este imperceptible nexo entre las obligaciones generales y las empresas podrá servir a los operadores jurídicos laborales, sin duda, para tratar de anudar ciertas obligaciones difusas respecto de la IA al comportamiento empresarial si bien, como se ha indicado, la protección frente a la discriminación laboral –cualquiera que sea su origen– cuenta ya con un desarrollo amplio y específico en las normas laborales nacionales.

6.5. La necesidad de un ajuste final que alinease la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

La norma dedica sus artículos 87 al 92 al ámbito laboral. Si bien el contenido respeta las exigencias actuales de las distintas normas, podría ser recomendable que esta ley orgánica se alinease de manera más literal con el et –más aún si prosperasen las propuestas aquí planteadas–. Por ejemplo, sería recomendable que se explicitara el deber de que las empresas realizaran auditorías algorítmicas.

Adicionalmente, convendría que, en alguna parte de la norma, se explicitase la prohibición de las prácticas prohibidas de ia, no ya desde un punto de vista laboral, sino como garantía de la protección de datos y de los derechos digitales de las personas. Esto redundaría en una mejor y más nítida conexión entre los deberes empresariales en materia de protección de datos y los puramente laborales, tendiendo unos más que necesarios puentes entre dos ámbitos en los que las soluciones normativas, salvo excepciones, no han terminado de discurrir suficientemente hiladas.

7. Algunas zonas grises

Como conclusiones adicionales del estudio, más orientadas al desarrollo futuro, se plantean a continuación una serie de situaciones complejas en las que las prácticas prohibidas podrían aparecer confundidas dentro de otra clase de actuaciones más habituales y aparentemente neutras. Alumbrar estas zonas de oscuridad será un ejercicio previo a ofrecer cualquier solución jurídica.

7.1. IA como promotora subliminal de hábitos

Las primeras dudas que se pueden tener al plantear distintas hipótesis de uso de la IA tienen que ver con su empleo en la prevención de riesgos laborales y, más concretamente, en los problemas que podrían generar herramientas basadas en IA que –indudablemente bienintencionadas y seguramente efectivas– manipulen subliminalmente a los trabajadores para llevar a cabo determinadas prácticas preventivas o, por ejemplo, pretendiesen reconocer sus emociones o características biométricas para ajustar las evaluaciones y medidas preventivas a cada sujeto. Como se ha indicado, el control general de los niveles de estrés en el lugar de trabajo estaría prohibido, en todo caso, por implicar el reconocimiento de emociones, lo que impediría el recurso a sistemas de IA, aunque, por ejemplo, persiguiesen realizar mejores evaluaciones psicosociales detectando emociones. De este modo, la adaptación del trabajo a la persona que persigue la LPRL, si se lleva a cabo de manera poco transparente y sin supervisión, podría acabar generando una práctica prohibida.

En conexión con esto, otras aplicaciones aparentemente dudosas de la IA podrían ser las que –también abusando de la manipulación subliminal– recomendases a los trabajadores mantener hábitos como descansar o respetar los horarios laborales, o incluso otros totalmente ajenos al trabajo, sirvan como meros ejemplos la lectura o el voluntariado. Sin poner en duda su objetivo parecería que habría que asegurar, con extremo cuidado, el cumplimiento del Reglamento y la inexistencia de prácticas prohibidas. Recursos como la transparencia, la participación y el consentimiento informado, a todas luces, ayudarían a reducir esta clase de zonas grises.

7.2. IA como herramienta de organización del trabajo

La situación se complicaría cuando las herramientas de ia asignasen trabajos mejores –por retribución u otras condiciones– a ciertos trabajadores sobre la base de características imposibles de ocultar como la edad o la condición física. El desbroce partiría, previsiblemente, de tratar de separar aquello que es íntimo y legítimamente ocultable a la empresa de aquella información que la empresa –dentro de su poder de organización y dirección– tiene derecho a saber, aventurándose productivas discusiones sobre la convivencia de sistemas de control del rendimiento con otros que vigilen otros aspectos como podrían ser el cansancio o el desgaste físico.

El debate aquí no sería nuevo y discurriría paralelo a la línea que separa la protección de colectivos desfavorecidos de la discriminación. De nuevo en todas estas situaciones la transparencia, la participación de los trabajadores y la supervisión humana afloran como garantía imprescindible de que el sistema no pueda desplegar automáticamente sus sesgos.

7.3. IA como promotora de discriminación positiva

Hasta el momento se han calificado como prácticas prohibidas ciertas manipulaciones, categorizaciones o invasiones a la voluntad de las personas que, por medio de la potencia técnica de la IA, dejaban a las víctimas en situación de indefensión frente a pretensiones externas –en este caso empresariales–. La creación de discriminaciones, cuando se produce mediante la intervención de la IA, provoca que la práctica sea automáticamente calificada como prohibida. No obstante, en caso de un sistema de IA que operase corrigiendo los sesgos y discriminaciones habituales por medio del recurso a la discriminación positiva, ¿podría ser una práctica prohibida, a pesar de que nuestro ET –y nuestros valores sociales– la admiten? La respuesta no es sencilla, toda vez que requeriría despejar conceptos tecnológicamente complejos y ya líquidos de por sí que se complicarían al interactuar con la propia noción de discriminación positiva. Principios como que las personas «tomen una decisión que de otro modo no habrían tomado», que el sistema altere «de manera sustancial el comportamiento» o que se causen «perjuicios considerables» requerirán, muy probablemente, notables esfuerzos argumentativos cuando deban ser valorados en el difícil escenario de las discriminaciones positivas. Como se apuntó al principio de este estudio, el *test de proporcionalidad* que acompaña en no pocos casos a la valoración de la posible discriminación positiva se empañaría cuando esta fuese propiciada por una IA, añadiendo una capa más de complejidad.

En definitiva, parece que lo que más peso específico podría tener en la determinación de si el uso de una IA es contrario o no al Reglamento son su transparencia y, en todo caso, su fin último como favorecedor de sesgos. Es precisamente esto: la capacidad extremadamente alta para conducirse a través de sesgos, aumentándolos, y la extracción de información y el condicionamiento, aun en contra de la voluntad de las personas, lo que hace a la IA una herramienta especialmente eficaz a la hora de generar indefensión. Estos riesgos se acentúan más aún en un ámbito como el laboral, en el que las relaciones entre empresa y trabajador parten, normalmente, del desequilibrio.

La solución a esta nueva realidad tecnológica y laboral, que tendrá necesariamente carácter multifactorial, requerirá, con certeza, la redacción de una normativa clara y precisa, tanto en sus objetivos como en su dicción.

Referencias bibliográficas

- Álvarez cuesta, H., 2024. Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control. *Trabajo y derecho*, issue 19.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I., 2024. Hacia el estatuto del yo inconsciente de la persona trabajadora. *Trabajo y derecho*, issue 19.

- Fernández Villazón, L. A., 2024. Nuevo reglamento europeo de ia: los derechos humanos como especificación técnica de producto. *Briefs aedtss*.
- Ginès i Fabrellas, A., 2024. Algoritmos sesgados en el trabajo. Consideraciones entorno a su tratamiento jurídico. *Trabajo y derecho*, issue 19.
- Guzmán, M. E., Rodríguez-Piñero, M. & Espinas, C., 2023. Hacia una regulación laboral de la gestión algorítmica. *Pwc, periscopio fiscal y legal*.
- Guzmán, M. E., Rodríguez-Piñero, M. & Muriel, L., 2023. Avances en la regulación de la gestión algorítmica. *Pwc periscopio fiscal y legal*.
- Llorens Espada, J., 2024. La inteligencia artificial para la mejora de la seguridad y salud laboral y su encaje en el marco regulatorio europeo (1). *Trabajo y derecho*, issue 19.
- López Ahumada, J. E., 2024. Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*.
- Mercader Uguina, J., 2019. Algoritmos y derecho del trabajo. *Actualidad jurídica uría menéndez*, pp. 63-70.
- Mercader Uguina, J., 2024. El principio de proporcionalidad como límite al control laboral basado en la inteligencia artificial. *Trabajo y derecho*, issue 19.
- Mercader Uguina, J., 2024. El reglamento de inteligencia artificial: frecuentemos el futuro. *Briefs aedtss*.
- Olarte Encabo, S., 2020. La aplicación de inteligencia artificial a los procesos de selección de personal y ofertas de empleo: impacto sobre el derecho a la no discriminación. *Doc. Labor*, pp. 79-98.
- Páez, A. & Urueña, R., 2024. Análisis jurídico de la discriminación algorítmica en los procesos de selección laboral. *Innovación en derecho y nuevas tecnologías*.
- Rodríguez Sanz de Galdeano, B., 2024. La responsabilidad empresarial por accidentes vinculados a la inteligencia artificial (1). *Trabajo y derecho*, issue 19.
- Tobey, D. Y otros, 2025. *European commission publishes guidelines on prohibitedai practices*, s.L.: Dla piper.
- Todolí Signes, A., 2023. *Algoritmos productivos y extractivos. Cómo regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*.. Pamplona: aranzadi.
- Todolí Signes, A., 2024. El principio de transparencia algorítmica en su dimensión individual y colectiva: especial referencia a la directiva de plataformas digitales y al reglamento de ia. *Trabajo y derecho*, issue 19.